PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-SIXTH ANNUAL REPORT

2002-2003

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-SIXTH ANNUAL REPORT

2002-2003

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002
Cat. No. SR1-2003
ISBN 0-662-67450-2
This publication is also available on the Board's Web site at:
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

104-02799/

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

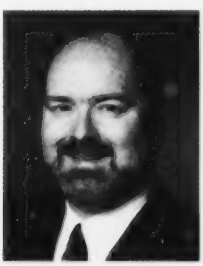
G. Giguère

E. Henry

BOARD MEMBERS

J.C. Cloutier

L.-P. Guindon



I. Mackenzie

D. Quigley

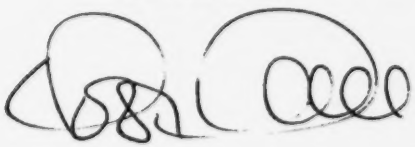
J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-sixth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2002 to 31 March 2003, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2002 - 2003

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	J. W. Potter
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, G. Giguère, E. Henry
Full-Time Members:	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
Part-Time Members:	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, Q.C., F. Chad Smith, Q.C., S. Kelleher, Q.C., T. Kuttner Q.C., K. E. Norman, C. Taylor, Q.C., D. T. Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	J. E. McCormick / P. Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	G. Baron
Assistant Secretary, Operations:	G. Brisson / S.-M. Brazeau
Assistant Secretary, Corporate Services:	D. Benoit

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Dan Butler

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A INTRODUCTION 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 1

B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 3

Applications under Section 21 of the Act 3
Applications for Extension of Time 4
Complaints under Section 23 of the Act 4
Applications for Review of Board Decisions 5
Application for Certification 5
Determination of Membership in Bargaining Unit 5
Revocation of Certification 6
Successor Rights 6
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 6

C ADJUDICATION PROCEEDINGS 7

Expedited Adjudication 8
References under Section 99 of the Act 9

D DISPUTE RESOLUTION 11

Conciliation 11
Conciliation Boards 11
Arbitration Boards 11
Examinations 12
Mediation 12
Training 12

PAGE

Investigations 13

E BOARD DECISIONS OF INTEREST 15

F ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 21

G TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 25

Process of Referral of a Dispute to Conciliation 25
Issues within the Jurisdiction of the Conciliation Board .. 25
Issues Not within the Jurisdiction of the Conciliation Board 26
Process of Referral of a Dispute to Arbitration 27

H COURT DECISIONS OF INTEREST 29

I PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 33

Proceedings under Section 129 33
Proceedings under Section 133 34

APPENDIX (TABLES) 35

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,947 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints under Part II of the *Canada Labour Code*. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resorting to formal proceedings before the Board.

A-2 Yvon Tarte was re-appointed as Chairperson, J.W. Potter as Vice-Chairperson, and G. Giguère as Deputy Chairperson. J. C. Cloutier retired as Board member in April 2003, while I. Mackenzie was appointed as Board member. Part-time Board members K. E. Norman, Q.C., and C. Taylor, Q.C., were re-appointed.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication

established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the Yukon *Public Service Staff Relations Act* and the Yukon *Education Staff Relations Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private-sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, no fewer than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The process of mediation has been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational concept associated with formal adjudication.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-1 Section 21 of the Act enables the Board to exercise the powers conferred on it by the Act or incidental to the attainment of the objectives of the Act. Those powers include the making of compliance orders.

B-2 During the year under review, the Board processed nine applications for such orders, including two carried over from the previous year. One application was upheld; two applications were settled. The remaining six applications are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-3 An application filed on 13 May 2002 by the Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) alleged that the Department of Foreign Affairs and International Trade had failed to respect the provisions of section 52 of the Act by altering a term or condition of employment after notice to bargain had been served on 3 April 2001. The PAFSO asked the Board to find that, when notice to bargain was given, the practice of calculating pay on promotion in accordance with the *Public Service Terms and Conditions of Employment Policy* constituted a term or condition of employment applicable to the employees in the Foreign Services Group (FS). According to the employer's witnesses, recovery of over-payment was not negotiable because the collective agreement states: "Where there is any conflict between the provisions of this policy and those in a collective agreement, the terms of the collective agreement will apply". The adjudicator concluded that

there had been a violation of section 52 of the Act in that the employer had failed to abide by its policy of preventing further over-payments when it found a mistake in pay calculation (Board file 148-2-376).

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 14 applications for extension of time, including three carried over from the previous year. Of the total, one was settled, one was withdrawn prior to the hearing, one was withdrawn at the hearing and one was dismissed. Held in abeyance are two applications pending a section 41 direction from the Canadian Human Rights Commission and three applications pending mediation. One application was dismissed for want of jurisdiction. The four remaining applications are scheduled to be heard during the next fiscal year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-5 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-6 During the year under review, the Board processed 94 complaints under section 23, including two heard in the previous fiscal year but for which no decision had been rendered, and 12 carried over from the previous year. Prior to the hearing, 13 complaints were settled and 43 complaints were withdrawn. Of seven cases that proceeded to a full hearing before the Board, one was dismissed, two were upheld, one was settled, one is being held in abeyance to finalize settlement, and two expect a decision during the next fiscal year. One complaint was dismissed on the

basis of the record before the Board. One complaint is being held in abeyance pending a Federal Court decision on Board files 190-34-309 to 312 and four complaints are held in abeyance pending the result of parties' discussions. Two cases are awaiting mediation in the next fiscal year. The remaining 23 complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-7 Decisions issued this year concerned discrimination against employee organizations and their members and duty of fair representation.

APPLICATIONS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-8 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with two such applications during the year under review. Both applications expect a decision during the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-9 Under section 28 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was no such application.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-10 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with four such applications during the year, of which one was carried over from the previous year. One application was settled prior to the hearing. Another case proceeded to a full hearing before the Board and is to be continued in the next fiscal year. The third application is on hold pending a Board decision on two applications for review of Board decisions (Board file 147-26-115). The remaining application is scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-11 The Board processed one application for revocation of certification, which is scheduled to be heard in the next fiscal year (Board file 150-32-52).

SUCCESSOR RIGHTS

B-12 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a specified time period. An employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. There was no such application during the year under review.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-13 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-14 During the year under review, the Board processed two referrals involving safety or security designations. In both instances, the parties reached an agreement after the establishment of a designation review panel.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 844 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 1,090 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1998 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(*a*), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 639 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(*b*) and (*c*). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 205 grievances in this category referred to adjudication during the year under review, 75 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to major urban centres across the country. Exceptions to this rule may be made at the request of the parties.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) and the Association of Public Service Financial Administrators. As employers, the Canada Customs and Revenue

Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 72 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The three expedited adjudication hearings held during the year resulted in the disposition of 12 cases.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

C-7 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. During the year 12 references under section 99 of the Act were filed and four were carried over from the previous year. Prior to the hearing, three of the 16 references were withdrawn and two cases were settled by the parties. Three cases were heard and the references were upheld. The remaining eight cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C-8 In a reference filed in June 2001, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought enforcement of an obligation arising out of the collective agreement between the PSAC and the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA). The Board determined that the automation of two work sections was undoubtedly a technological change leading to the elimination of jobs to increase productivity. Under Provision 1.1.11 of Appendix E to the Program and Administration Services collective agreement, the employer was obliged to make available to the PSAC, as completely and as soon as possible, the names and work locations of employees affected by the automation. The evidence was clear that the CCRA had not done so and had therefore failed to meet its obligation (Board file 169-34-643).

C-9 On 24 January 2002, the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN sought to enforce an obligation that, in its opinion, arose out of article 10 of the Correctional Services Group collective agreement. Citing the *Privacy Act*, the employer had been reluctant to inform the bargaining agent of the pay levels of the employees represented by the bargaining agent. An opinion obtained by the employer from

the Office of the Privacy Commissioner of Canada stated that disclosing this information was permissible, provided that certain steps were taken to protect it. The Board was asked to confirm, by means of an order, that the employer was required to provide this information. The Board determined that it was in the interest of both parties to ensure that the amount deducted from each employee's pay was accurate. The employer was therefore ordered to disclose to the bargaining agent the pay levels of the employees involved. As the Office of the Privacy Commissioner had done, the Board recommended that the parties sign an agreement on the protection and the use of this personal information in accordance with the *Privacy Act*. At the hearing, the parties signed an agreement to this effect (Board file 169-2-653).

C-10 A similar situation arose in June 2002, A document disclosed pursuant to the *Privacy Act* clearly stated that the workload of the E-File section at the St. Catharines Taxation Office had all but disappeared. The employer failed to advise and consult with the PSAC regarding this work force adjustment situation, as it was required to do by the collective agreement. Following the decision in *Public Service Alliance of Canada v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2002 PSSRB 23 (669-34-632), a similar reference under section 99 of the Act, which had been decided by the Board on 20 February 2002, the parties agreed that the above circumstances constituted a work force adjustment situation, and that the employer had failed to meet its obligation under provision 1.1.9 of Appendix E to the Program and Administration Services collective agreement. The Board was later informed that notification and consultation had taken place between the parties and that the employer had agreed to meet this obligation. The parties jointly requested that the Board issue a decision without the need for an oral hearing. The reference was allowed (Board file 169-34-655).

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 In the last fiscal year, there were ten requests for intervention by a conciliator including four requests carried over from the previous year. Four requests were settled with the help of a conciliator appointed by the Board and four others were postponed to the next fiscal year. Two applications remained unresolved.

CONCILIATION BOARDS

D-2 In the last fiscal year, three requests for conciliation boards were received and three requests were carried over from the previous year. Conciliation boards issued reports in connection with four of these cases. Two conciliation boards were postponed to the next fiscal year.

ARBITRATION BOARDS

D-3 Arbitration is one of two options available to bargaining agents in the event of a stand-off in negotiations or a conflict of interest with the employer. The method chosen applies to the entire round of negotiations but the bargaining agent may select the other method before the bargaining notice is issued for the next round. In 1998-1999, Parliament passed a law preventing bargaining agents from using arbitration but since 21 June 2001, they have once again been able to use this option.

D-4 In the last fiscal year, the Board dealt with six applications for arbitration, two of which were postponed to the next fiscal year. Two cases were settled prior to arbitration and one request for arbitration was denied. The one case processed and completed

involved the Association of Public Service Financial Administrators and the Treasury Board.

EXAMINATIONS

D-5 When an employer asks to have positions excluded from a bargaining unit pursuant to section 5 of the Act and the bargaining agent opposes the request, or when the bargaining agent proposes that an exclusion be lifted but the employer objects, a reviewer first tries to get the parties to agree; if unsuccessful, he or she then proceeds with a review of the tasks and responsibilities of the positions and submits a report on the matter to the Board. The Board then makes a decision based on this report and the parties' observations. In the past fiscal year, 154 cases of exclusion of management positions and confidential positions were settled.

MEDIATION

D-6 The Board's grievance and complaints mediation program continued to be successful, with the parties settling some 80% of cases in the last fiscal year.

D-7 Dispute Resolution Services (DRS) responded to one joint application for assistance by bargaining agent and management in an effort to improve relations. DRS officials also acted as mediators in several grievance and complaint cases filed with the Board. Finally, officials in this unit provided preventive assistance in some 30 cases following requests from both the management and union sides.

TRAINING

D-8 In its efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, the Board continued to run its national training program on interest-based negotiations and mediation skills jointly for management and union representatives. More than 1,000 people have already participated in this two-and-a-half-day training course, which DRS officials will continue to provide on a regular basis.

D-9 A new videocassette to be produced over the coming fiscal year will incorporate two scripts developed last year to cover two other processes used at the Board, arbitration and expedited arbitration.

INVESTIGATIONS

D-10 As a result of requests by the Board's Chairperson, DRS officials were also called upon to serve as fact-finders for various cases in the past year.

E

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 During the year under review, two bargaining agents each filed an unfair labour practice complaint against the employer and two senior managers. The complaints alleged a violation of sections 8 and 9 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA): *Social Science Employees Association and Canadian Union of Professional and Technical Employees v. F. Claydon et al.*, 2002 PSSRB 101 (161-2-1208 and 1211). The complainants submitted that, when retroactively calculating the revised rates of pay in the relevant collective agreements, the respondents had discriminated against represented employees by applying a less favourable method than they applied to calculations for non-represented employees. The employer had decided to apply its interpretation of the decision of the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, strictly to all employees in the bargaining units, even when this worked to the financial disadvantage of those employees. In relation to non-represented employees, however, the employer applied its interpretation of the *Lajoie* decision only when it worked to their financial advantage. This policy had been specifically set out by one of the named respondents in a memorandum issued to all of the employer's Compensation Managers and Chiefs of Staff Relations.

E-1.2 While the Board recognized that the employer could negotiate collective agreements whose terms and conditions of employment were different from those set for unrepresented employees, it stated that such terms must have been negotiated for the represented employees. The evidence established that there had been no such negotiations in this case. In fact, the employer had made a conscious decision not to raise the issue during negotiations or to deal with it unless it was raised by the bargaining agents. Moreover, the respondents provided no legitimate business reason for the distinction in the treatment between represented and

unrepresented employees, as they would be required to do under the Act. The Board found that the distinction was contrary to the PSSRA; it discriminated against employees in bargaining units represented by the complainants because these employees were participating in collective bargaining.

E-1.3 The Board stated that discrimination contrary to sections 8 and 9 of the PSSRA requires intent or anti-union animus, which in this case could be inferred from the employer's failure to provide an explanation of compelling business reasons for its actions. The Board further inferred that the employer had intended the detrimental effect of the discrimination on the represented employees, as well as any repercussions on the complainants. The evidence revealed that the discriminatory policy had been financially detrimental to the employees in the bargaining units and may also have undermined the credibility of the complainants as bargaining agents.

E-1.4 In upholding the complaint against the senior manager who had issued the discriminatory memorandum, the Board ordered him and the Secretary of the Treasury Board to cease applying the discriminatory method of calculating retroactive salary revisions for employees in the bargaining units represented by the complainants. The Board also ordered that the more financially beneficial method of determining retroactive salary entitlements be applied for these employees as well as for unrepresented employees. An application to the Federal Court of Canada by the Attorney General of Canada under the *Federal Court Act* to have this decision set aside was pending at year's end: Court file A-691-02.

E-2.1 Another bargaining agent alleged that the employer had engaged in an unfair labour practice by altering a term or condition of employment applicable to employees represented by the applicant following the giving of notice to bargain, contrary to section 52 of the PSSRA: *Professional Association of Foreign Service Officers v. Treasury Board,* 2003 PSSRB 2 (148-2-376). A clause in the relevant collective agreement incorporated the provisions of the *Public Service Terms and Conditions of Employment Policy* (the Policy) to the extent that they did not conflict with any other provision in the collective agreement.

Another provision of the collective agreement specified, however, that, on promotion, employees in the bargaining unit would receive a lesser percentage increase than was provided for under the Policy.

E-2.2 Several months after the applicant had given notice to bargain, the employer became aware that for more than a year most of the promoted employees in the bargaining unit had had the provisions of the Policy applied to them, rather than the relevant provision of the collective agreement; this had resulted in a continuing overpayment of salary. The employer did not immediately notify the applicant and the employees concerned, fearing that to do so would have an adverse effect on negotiations. Approximately eight months later, the employer advised first the bargaining agent and then the employees of the error and of the employer's intention to initiate recovery of the overpayments.

E-2.3 By virtue of section 52 of the PSSRA, once notice to bargain has been given, all existing terms or conditions of employment applicable to employees in the relevant bargaining unit are frozen; they cannot be changed by the employer without the consent of the bargaining agent until the conditions set out in section 52 have been met. The applicant alleged that the employer's practice of applying the provisions of the Policy to promoted employees, rather than the less financially advantageous provision of the collective agreement, was a term or condition of employment in force on the day the applicant gave the employer notice to bargain. Therefore, according to the applicant, the employer's decision to recover the amounts in question from the employees violated section 52 of the PSSRA. The employer, on the other hand, maintained that its application of the provisions of the Policy, rather than the specific provision of the collective agreement, was not a term or condition of employment as contemplated by section 52.

E-2.4 The Board noted the parties' agreement that the statutory freeze imposed by section 52 required the employer to carry on business as usual in relation to its employees. The Board was unable to conclude on the evidence that, at the time notice to bargain was given, there was a practice of calculating salary on promotion according to the Policy for the represented employees.

Rather, a mistake by the employer for a limited period affected most, but not all, employees promoted in the bargaining unit. The Board concluded, however, that the employer, in failing to abide by its own policy relating to the Recovery of Amounts due to the Crown had violated section 52 of the PSSRA. Under this policy, the employer had an obligation to prevent further overpayments; instead, after discovering the error, it chose to wait almost eight months before taking any action. The Board found that the only remedy it could award to the applicant under the circumstances was a declaration; the complaint was allowed to the extent indicated.

E-3.1 Part II of the *Canada Labour Code* applies to employees in the federal Public Service and proceedings under that Part can be brought before the Board. The complainant exercised his right to refuse to work under that Part in *Boivin,* 2003 PSSRB 23 (160-34-79). The matter was investigated by a safety officer, who, on 15 October 2001, found that no danger existed in the complainant's workplace. An evaluation from Health Canada, requested by the employer to determine the employee's fitness to continue to work, found that the complainant was not fit to do so. The employer placed the complainant on sick leave on 18 October 2001, and on leave without pay on 17 November 2001. On 30 April 2002, the complainant submitted his complaint under section 133 of the Code, alleging that the employer's actions in this regard were retaliatory in nature and therefore contrary to section 147 of the Code.

E-3.2 The employer maintained that the complaint was untimely, as the complainant had missed the 90-day time limit specified in section 133. The complainant submitted that, as the complaint was of a continuing nature, it was timely. The parties agreed that the Board would issue a preliminary decision on the timeliness of the complaint. The Board found that for the employer to place the complainant on leave without pay because he had exercised his right to refuse to work under Part II of the Code, might constitute a violation of the Code. This would be a continuing violation and the 90-day time limit would affect only the remedy. The Board stated, however, that it could determine whether the employer's actions were in fact contrary to section 147 of the Code only following the presentation of evidence.

E-3.3 In the alternative, the complainant submitted that the 90-day time limit should start running only from 7 February 2002, the day he received a denial of his request for benefits from the Workplace Safety and Insurance Board. The Board concluded that it had not yet heard any evidence on this new issue, and, accordingly, said that it would continue the hearing at a later date.

F

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 Following a complaint that an employee at a maximum security institution was using the e-mail account supplied by the employer to display offensive images, the employer conducted an investigation into employees' use of its electronic network: *Briar et al.*, 2003 PSSRB 3 (166-2-31092 to 31096). The employer's authorized review of the e-mail account of the employee against whom the complaint had been lodged revealed numerous inappropriate images and suggested that other employees were involved. Accordingly, the employer authorized the expansion of the review to the e-mail accounts of these employees. The expanded investigation was linked to the first implicated employee. No random checks were conducted.

F-1.2 The review, which consisted of a snapshot of the relevant e-mail accounts as of a specific date, determined that a total of 54 employees had sent messages containing inappropriate images. The employer imposed discipline, ranging from verbal warnings to dismissal, for conduct deemed to be unacceptable with respect to the use of the employer's e-mail system. Financial penalties ranged from one day's to eight days' pay. The four grievors in this case incurred the loss of from five to seven days' pay.

F-1.3 The evidence established that the employer's policy prohibiting the use of its electronic network to transmit and receive offensive material had been communicated to the employees well in advance of the incidents in question and on more than one occasion. In addition, a notice to that effect appeared on the computer screen whenever an employee logged on to the system. The adjudicator found that the grievors had used the employer's electronic network to engage in activity that was in violation of the

employer's policy and that would tend to bring the employer into disrepute. They had used their e-mail accounts to send and receive material whose main focus was pornography, nudity and vulgarity. The adjudicator further stated that, even if the grievors had been unaware of the employer's policy, common sense should have prevailed. They knew, or ought to have known, that the use of the employer's system for sexually explicit material was inappropriate.

F-1.4 The grievors invoked section 8 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and argued that the employer's action in accessing their e-mail accounts violated their right to privacy. The adjudicator found that there was no reasonable expectation of privacy in e-mail communications, particularly in light of the employer's policy against the use of the e-mail system for unacceptable purposes and a clear log-on warning that the system was monitored in accordance with this policy. Furthermore, such activity by the grievors was not socially acceptable and was at odds with their positions as correctional officers. Concluding that the penalties imposed upon the grievors were reasonable under the circumstances, the adjudicator denied the grievances.

F-2.1 A correctional officer who worked at a medium-security institution grieved that his penological factor allowance had been reduced from the maximum amount although, he alleged, he was supervising maximum security inmates on an ongoing basis: *Beal*, 2002 PSSRB 93 (166-2-29285). According to the employer, the grievor was receiving the correct amount as he had continual contact with medium security inmates and only limited contact with maximum security inmates. The evidence established that the institution was considered to be multi-level; of the 425 inmates in the institution, 15 were classified at the maximum security level. The grievor was responsible for a workshop within the institution where he supervised inmates, some of whom from time to time, were classified at the maximum security level. The adjudicator concluded that the grievor was entitled to a penological factor allowance at the continual maximum security level for the periods he had custody of inmates housed in maximum security units, regardless of where in the institution the work was performed. Thus, the grievance was allowed in part.

F-3.1 In *Tyrrell*, 2003 PSSRB 11 (166-2-31386), the grievor's substantive position was classified at the AS-03 group and level. On 31 July 2001, she accepted an acting assignment to the FI-01 group and level. The collective agreement applicable to employees classified in the AS group had expired on 20 June 2000. The new collective agreement, signed on 19 November 2001, had salary increases retroactive to 21 June 2001. Since the grievor's salary level in her acting position was dependent on her salary level in her substantive position, she sought the retroactive recalculation of her AS salary level on the date of her assignment to the acting position.

F-3.2 Relying on the decision of the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, the employer refused to make this retroactive recalculation on the ground that this decision precluded such retroactive recalculation on an acting assignment. The adjudicator noted that the collective agreements applicable to the AS and FI groups incorporated by reference the *Terms and Conditions of Employment Policy*. This Policy required the recalculation of acting pay when there had been a retroactive salary revision to the employee's substantive position; therefore, the adjudicator allowed the grievance. She pointed out that the relevant provisions of the Policy had not been a factor in the decision of the Federal Court of Appeal in *Lajoie*. The adjudicator reached a similar conclusion in *Copeland*, 2003 PSSRB 19 (166-2-31338).

F-4.1 The concept of sexual harassment was considered by the adjudicator in *Bédirian*, 2002 PSSRB 89 (166-2-30200). The grievor was a senior lawyer with managerial responsibilities. A junior female lawyer under his supervision complained that on two occasions he had made inappropriate comments of a sexual nature to her and to another junior female lawyer, thereby causing them great distress. Following an investigation, the employer had concluded that the grievor had engaged in the two acts of sexual harassment as alleged, contrary to the employer's Harassment Policy. It had imposed a three-day suspension without pay upon the grievor and removed his managerial responsibilities.

F-4.2 The adjudicator considered the employer's Policy and the definition of sexual harassment established in the jurisprudence.

She found that the employer's Policy did not provide for a high enough burden of proof to establish allegations of sexual harassment. In light of the stigma attached to such allegations, clear, cogent and compelling evidence is required to find a person guilty of such misconduct; a determination based on the mere balance of probabilities is not sufficient.

F-4.3 In addition, the adjudicator found that sexual harassment in the workplace is generally seen as conduct that is blameworthy and can be verbal, physical or psychological. The conduct must be sexual in nature and produce an adverse effect on the work environment or on the victim's employment. The conduct can include embarrassing sexual comments, sexual insinuations, sexist remarks, suggestions of sexual intimacy and propositions for sexual favours, caresses on parts of the body that indicate sexual desire, or sex discrimination. The person who is alleging the sexual behaviour must demonstrate that he or she had made it clear to the other person through words and actions that the latter's conduct was unacceptable. The behaviour must be persistent and repetitive, except where a single act appears to be serious.

F-4.4 Following a lengthy hearing, the adjudicator concluded on the evidence that the complaint against the grievor had arisen out of a misunderstanding and that he had not engaged in any acts of sexual harassment involving the complainant and the other lawyer. The adjudicator also found that, apart from one minor incident of inappropriate comments, for which reprimand would have been sufficient penalty, the grievor had been guilty of no wrongdoing. In light of the stigma the grievor had suffered because of the employer's decision to discipline him for sexual harassment, the adjudicator determined there would be no additional penalty. Accordingly, she allowed his grievance against the three-day suspension imposed. She directed the employer to reinstate him in his managerial position and to remove from his personal file any reference to the discipline imposed. However, the adjudicator deemed it inappropriate for her to retain jurisdiction in relation to additional remedies sought by the grievor. Applications to the Federal Court of Canada under the *Federal Court Act* by both the grievor and the employer to have this decision set aside were pending at year's end: Court files T-1987-02 and T-1994-02.

G

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Chairperson established two conciliation boards in the year under review. In one case, there was no jurisdictional objection to any of the proposals that the parties wished to refer to them. In a second file, jurisdictional objections were raised by each party.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-2.1 In *National Automobile, Aerospace and General Workers Union of Canada, Local 2182 v. Treasury Board* (190-2-328, 8 October 2002), the employer proposed that the conciliation board determine the duration of the agreement.

G-2.2 The bargaining agent objected, arguing that, as the issue of duration had already been agreed to by the parties, it would be improper to allow the employer to seek to revisit the matter before the conciliation board.

G-2.3 The employer argued that the matters of duration and rates of pay were inextricably bound. Since no agreement had been reached on the issue of rates of pay, it considered both matters to be still outstanding.

G-2.4 The Chairperson determined that the issue of duration would be included in the terms of reference, since there was no statutory provision precluding its referral and since there was clearly a difference of opinion between the parties as to whether an agreement had been reached on the issue.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-3.1 In *National Automobile, Aerospace and General Workers Union of Canada, Local 2182 v. Treasury Board* (190-2-328, 8 October 2002) the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of a proposal related to the pensionability of shift and weekend premiums. The Treasury Board objected to that proposal.

G-3.2 The bargaining agent proposed that shift and weekend premiums be recognized by the Treasury Board as pensionable earnings within the meaning of the *Public Service Superannuation Act*. In the alternative, it proposed that shift and weekend premiums be eliminated from the collective agreement and that, in its place, a fixed amount be integrated into the pay tables applicable to the employees in the bargaining unit.

G-3.3 The Treasury Board took the position that the bargaining agent's proposal could not be embodied in a collective agreement since it conflicted with both the *Public Service Superannuation Act* (PSSA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA). Section 3 of the *Public Service Superannuation Act* defines salary as the basic pay received by an employee for the performance of his or her regular duties exclusive of any amount received as allowances, special remuneration, payment for overtime, gratuity or other compensation unless that amount is deemed to be a part of basic pay pursuant to any regulation made under paragraph 42(1)(e). Since no regulation pursuant to paragraph 42(1)(e) of the PSSA had been enacted, shift and weekend premiums could not be recognized by the employer as pensionable earnings within the meaning of the Act. Also, the employer argued that paragraph 57(2)(a) of the PSSRA prohibited the inclusion in a collective agreement of any provision that would provide, directly or indirectly, for the alternation or elimination of

any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment that would require or would have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament. Since the bargaining agent's proposal would require the amendment of the PSSA, it could not be embodied in any collective agreement.

G-3.4 The bargaining agent denied that its proposal was contrary to subsection 57(2) of the PSSRA. It argued that it was not seeking an alteration to the provisions of the PSSA but only to how the employer applied the legislation. While subsection 57(2) specifically precludes provisions that require the enactment of or amendment to legislation, it does not prohibit provisions that require legislation to be applied or interpreted in a different manner. In the alternative, the bargaining agent argued that if the employer was unwilling to do so or if the courts interpreted the PSSA so as to exclude such payments from the definition of "basic pay", the bargaining agent was prepared to abolish shift and weekend premiums from the collective agreement in favour of having a fixed amount rolled into new pay tables for the employees in question.

G-3.5 The Chairperson was satisfied that the bargaining agent's primary proposal was in fact contrary to subsection 57(2) of the PSSRA. However, he did agree to include the bargaining agent's alternative proposal as it related to the issue of rates of pay, a matter which clearly fell within the jurisdiction of the conciliation board.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-4.1 Although the Chairperson established two arbitration boards in the year under review, there were no jurisdictional objections to any of the proposals that the parties wished to refer to them.

H

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Fletcher et al. v. Solicitor General Canada-Correctional Service* 2000 PSSRB 86 (165-2-209 to 216), individual correctional officers at Dorchester Penitentiary and Atlantic Institution in Renous found in November 1999 that they were working with only one other officer in their unit. The correctional officers filed a complaint against this "minimum staffing" and refused to work; however, the work refusal was technical only in that they all remained at their posts. The safety officers conducted their investigations under section 129 of Part II of the *Canada Labour Code* (the Code) over the next three days, by which time each unit was staffed by three officers. Thus, the safety officers reported an absence of danger at the time of the investigation. The employees referred the matter to the Board under subsection 129(5) of Part II of the Code. The Board held that the safety officer must take into account whether danger exists both at the time of the employees' refusal to work and at the time of the investigation. It found that a dangerous situation did exist within the meaning of the Code during minimum staffing. The employer sought judicial review of this decision of the adjudicator.

H-1.2 In *Fletcher v. Canada (Treasury Board) [2002] F.C.J. No. 1541, 2002 FCA 424, (2002) 299 N.R. 191,* the Federal Court of Appeal held that the applicable standard of review was one of correctness. Part II of the Code contained no privative clause with respect to the review of Board decisions; the matter in issue was one of interpretation with respect to which the Board member had no special expertise. The Court agreed that the safety officer could in fact look at the situation as it existed at the time of the work refusal in order to determine whether a danger existed in the workplace. However, the safety officer or the Board could give directions only with respect to a danger that existed at the time of the investigation. The Court also held that the danger must be

immediate and not hypothetical or speculative; thus it rejected the bargaining agent's argument that, although minimum staffing was no longer in effect, it was still on the employer's books and therefore constituted a danger under the Code. The Court held that the work refusal mechanism is an emergency measure available to employees who face a condition that could reasonably be expected to cause injury or illness. It is not meant as a tool for obtaining a ruling from either the safety officer, the Board, or the Court, with respect to an employer policy.

H-1.3 The Court allowed the application for judicial review, set aside that part of the decision rescinding the report of the safety officer, and referred the matter back to the Board for a new determination that the report of the safety officer should be confirmed. As mentioned in last year's report, the responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000.

H-2.1 In *P.S.A.C. v. T.B.* 2001 PSSRB 81 (Board file 169-2-638), the bargaining agent claimed that, when wage rates are adjusted retroactively to counter the effects of past discriminatory practices, all benefits tied directly to an employee's wage rate must also be adjusted retroactively in accordance with the terms of relevant collective agreements. The bargaining agent had referred pay equity complaints to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) on behalf of members in several female-dominated occupational groups. The Commission investigated the complaints and eventually referred them to the Tribunal, which issued what is known as the Phase II decision, ordering wage adjustments for employees in the affected groups going back to 1985.

H-2.2 Before the Tribunal, the bargaining agent had proposed that other benefits based on wages should also be recalculated. Examples of such benefits include education allowance, severance pay, foreign service directives and vacation leave. The Tribunal had stated that the pay-for-all-purposes principle would be determined during Phase III of the proceedings. However, before Phase III hearings could take place, the bargaining agent and the Treasury Board reached an agreement which, in November 1999, the Tribunal incorporated into its Consent Order which was filed in

Federal Court pursuant to section 57 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The bargaining agent subsequently filed the subject reference under section 99, contending that all benefits, perquisites and allowances in the collective agreements applicable to the groups in question and based on rates of pay ruled discriminatory must be adjusted to the extent of employees having been entitled to them during the retroactive period. The Board held that it would not be proper for it to attempt to correct the ambiguity it found in the Consent Order. Moreover, the language used in the Phase II decision did not make clear whether the Tribunal agreed that it must order the adjustment of all indirect benefits on an events basis, or that it would have so ordered had Phase III of the proceedings taken place. The Board found that the bargaining agent had not established the existence of an obligation for the purposes of section 99 of the PSSRA. The bargaining agent applied to the Federal Court of Appeal to have the decision overturned.

H-2.3 The Court found that the terms of the agreement between the parties and the resulting Consent Order did not clearly give rise to the entitlement claimed by the bargaining agent. The agreement between the parties addressed certain salary-related benefits such as overtime, acting and promotion benefits but not those claimed in the present case. The Court held that the effect of the Consent Order was limited by the explicit terms of the agreement between the parties; what was not expressly articulated in the Consent Order was simply not contemplated by the Consent Order. The application for judicial review was dismissed: *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board) [2002] F.C.J. No. 1584, 2002 FCA 447.*

H-3.1 In another pay equity-related matter, *Auclair et al.* 2001 PSSRB 30 (466-LP-285 to 323)*, the adjudicator was called upon to decide whether payment negotiated by the bargaining agent for its CR employees, referred to as Special Pay Adjustment (SPA), constituted a "future adjustment based on Equal Pay" as outlined in paragraph 4 of the Memorandum of Understanding

* Note: a reference to this case is also included in the Board's Seventeenth Annual Report under the Parliamentary and Staff Relations Act (PESRA).

(MOU) between the bargaining agent and the Library of Parliament.

H-3.2 On 20 September 1990, the Library of Parliament and the bargaining agent had signed an MOU which formed part of the collective agreement. It stated, at paragraph 4, that the employer undertook to ensure that any future adjustments based on Equal Pay to be made by the Treasury Board for the CR and ST-OCE sub-group in the Public Service would likewise be paid to Library of Parliament employees. In December 1998, the bargaining agent and Treasury Board signed a Memorandum of Agreement providing for SPAs which were to be added to employees' base rates of pay and which were subsequently used in the calculation of the pay equity wage gap. The Library of Parliament refused to make SPA payments to its employees; 39 employees grieved and pursued their grievance to adjudication.

H-3.3 The adjudicator ruled that the bargaining agent had not discharged its onus of proving its claim; he found that no evidence had been led to support the claim that the SPA payments were based on equal pay. The bargaining agent filed an application for judicial review of the adjudicator's decision on behalf of the applicants: Federal Court, Trial Division file T-683-01. Kelen J. found that the adjudicator's decision was patently unreasonable; there had been both documentary and valid probative *viva voce* evidence before the adjudicator to establish a *prima facie* case that, on the balance of probabilities, the SPA agreement was based on an "equal pay adjustment" as contemplated in the MOU. This evidence had not been contradicted by the employer.

H-3.4 The application for judicial review was allowed and the matter was referred back to the adjudicator with a direction that the grievances be allowed: *Auclair v. Library of Parliament [2002] F.C.J. No. 1054, 2002 FCT 777, (2002) 43 Admin. L.R. (3d) 312, (2002) 222 F.T.R. 124.*

I

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with one case which had been heard in the previous fiscal year but for which no decision had been rendered.

I-3 On 25 February 2000, two correctional officers located at the Kent Institution, a federal maximum prison, invoked their right of refusal to work under subsection 128(1) of the Code. On 7 March 2000, a safety officer issued the report which was forwarded to the Board on 6 April 2000. The guards gave two reasons for refusing to escort an inmate. One was that they felt an immediate risk was posed by the inmate, as a result of his history; he had escaped on two occasions and had been on "suicide watch" for periods while incarcerated in the Kamloops Correctional Centre. The second reason was that the inmate was a large man with great physical strength. The adjudicator found no fault with the warden's decision not to authorize the issuance of firearms, which could have resulted in greater danger. It seemed that the

warden and the bargaining agent had concentrated on the use of a firearm as the only solution for dealing with the challenge posed by escorting this prisoner. The evidence revealed that the handcuffs and the leg irons provided might have been inadequate. The adjudicator advised that the parties use the Joint Occupational Safety and Health Committee and possibly other brainstorming groups of interested and knowledgeable personnel to canvas the issue of the safest way of escorting such inmates. The decision of the safety officer was confirmed in *Hovey v. Treasury Board (Solicitor General of Canada – Correctional Services)* (Board file 165-02-217).

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-4 Under section 133 in Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under Part II of the Code.

I-5 During the year under review, the Board processed 16 such complaints. One, carried over from the previous year, proceeded to a full hearing and a decision is expected during the next fiscal year. One complaint was withdrawn prior to the hearing. Six cases are being held in abeyance while mediation discussions continue, and one case is scheduled for mediation in the next fiscal year. The remaining seven complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

APPENDIX

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers
5	Bargaining Units
6	Adjudication References, 1 April 1998 — 31 March 2003

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada 1 April 2002 – 31 March 2003

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrator
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions	Public Service Alliance of Canada
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside Statistics Canada Offices.	
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, and Economics, Sociology and Statistics	Professional Institute of the Public Service of Canada
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)	
Audit, Financial and Scientific	Professional Institute of the Public Service of Canada
Program Delivery and Administrative Services	Public Service Alliance of Canada

2

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
1 April 2002 – 31 March 2003

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	141,453	32
Professional Institute of the Public Service of Canada	41,074	18
Social Science Employees Association	8,116	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5,612	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,729	1
Research Council Employees' Association	2,235	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,110	1
Professional Association of Foreign Service Officers	1,077	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,014	1
Canadian Merchant Service Guild	950	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	643	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	615	1
Canadian Federal Pilots Association	459	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	327	1
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2
Canadian Military Colleges Faculty Association	151	1
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	121	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	62	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	36	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	10	1
TOTAL	209,240	89

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Treasury Board as Employer 1 April 2002 – 31 March 2003

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	27,831	3,500	31,331	11.17
PSAC	4	88,377	4,508	92,885	4.85
PAFSO	1	1,077	46	1,123	4.10
CATCA	1	10	3	13	23.08
IBEW, Local 2228	1	1,110	32	1,142	2.8
CMSG	1	950	49	999	4.9
CGAU	1	36	0	36	0.00
FGDCA	1	62	0	62	0.00
FGDTLC (E)	1	643	0	643	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	615	0	615	0.00
SSEA	1	8,116	442	8,558	5.16
CUPTE	1	1,014	38	1,052	3.61
CAW, Local 2182	1	327	20	347	5.76
CFPA	1	459	56	515	10.87
APSFA	1	2,729	256	2,985	8.58
CMCFA	1	151	2	153	1.31
UCCO-SACC-CSN	1	5,612	515	6,127	8.41
TOTAL	25	139,119	9,467	148,586	6.37

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Separate Employers 1 April 2002 – 31 March 2003

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	124	19	143	13.29
SGCT	1	127	8	135	5.93
CUPE, Local 2656	2	121	20	141	14.18
TOTAL	5	372	47	419	11.22
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,603	13	1,616	0.80
RCEA	7	2,235	50	2,285	2.19
TOTAL	11	3,838	63	3,901	1.61
[1]OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	160	5	165	3.03
TOTAL	2	160	5	165	3.03
[2]STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401 - CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25

[1] Information was not provided by the OAGC. The figures shown reflect 2000/01 information.
[2] Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.39
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL	29	2,144	14	2,158	0.65
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	26	0	26	0.00
TOTAL	1	26	0	26	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	339	22	361	6.09
PSAC	1	27	3	30	10
TOTAL	2	366	25	391	6.39
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,280	0	2,280	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	2,280	0	2,280	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	102	29	131	22.14
PIPSC	1	147	9	156	5.77
TOTAL	2	249	38	287	13.24
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	379	86	465	18.49
TOTAL	1	379	86	465	18.49
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,510	73	1,583	4.61
PSAC	1	3,686	79	3,765	2.10
TOTAL	4	5,196	152	5,438	2.84
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	39,165	1,264	40,429	3.13
PIPSC	1	9,520	240	9,760	2.46
TOTAL	2	48,685	1,504	50,189	3.00
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,072	141	5,213	2.70
TOTAL	1	5,072	141	5,213	2.70
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,150	65	1,215	5.35
TOTAL	1	1,150	65	1,215	5.35
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	205	0	205	0.00
TOTAL	1	205	0	205	0.00
TOTAL	**66**	**70,456**	**2,148**	**72,604**	**2.96**

5

Bargaining Units
1 April 2002 – 31 March 2003

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	459		CFPA
Applied Science and Engineering	7,611		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,177		PIPSC
Computer Systems	10,559		PIPSC
Correctional Services	5,612		UCCO-SACC-CSN
Economics and Social Science Services	8,116		SSEA
Education and Library Science	1,085		PSAC
Electronics	1,110		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,729		APSFA
Foreign Service	1,077		PAFSO
Health Services	1,691		PIPSC
Law	94		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	36		CGAU
Operational Services	10,634		PSAC
Program and Administrative Services	66,759		PSAC
Radio Operations	327		CAW, Local 2182
Research	2,699		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	62		FGDCA
Ship Repair-East	643		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	615		FGDTLC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	950		CMSG
Technical Services	9,899		PSAC
Translation	1,014		CUPTE
University Teaching	151		CMCFA
		139,119	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	379		PSAC
		379	
National Energy Board as employer			
Professional bargaining unit	147		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	102		PSAC
		249	
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	117		PIPSC
Administrative Support Category	113		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	7		PIPSC
Technical Category	127		SGCT
		372	
National Research Council as employer			
Administrative Services	166		RCEA
Administrative Support	522		RCEA
Computer Systems Administration	278		RCEA
Information Services	108		PIPSC
Library Science	71		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	6		RCEA
- Non-Supervisory	104		RCEA
Purchasing and Supply Group	26		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,420		PIPSC
Technical Category	1,133		RCEA
Translation	4		PIPSC
		3,838	
Communications Security Establishment as Employer			
All employees of the Employer	1,150		PSAC
		1,150	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
[1]***Office of the Auditor General of Canada as employer***			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		334	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category	110		PSAC
Administrative Support Category	50		PSAC
		160	
[2]***Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer***			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category - CFB Petawawa	164		
Operational Category - CFB Valcartier	185		
Operational Category - CFB Borden	210		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Comox	74		UFCWU, Local 1518
Operational Category - CFB Edmonton	135		UFCW, Local 401
Operational Category - CFB Esquimalt	95		UFCWU, Local 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	42		UFCWU, Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	95		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Halifax	201		UFCWU, Local No. 864

[1] Information was not provided by the OAGC. The figures reflect 2000/2001 information.
[2] Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	27		UFCWU, Local 1400
Operational Category - CFB North Bay	38		UFCWU, Local No. 175
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	85		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Shilo	102		MFCW, Local 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	71		UFCWU, Local No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	29		HSTU, Local 261
		2,134	
Canadian Institutes of Health Research as employer			
Administrative Support Category	29		PSAC
		29	
Canadian Security Intelligence Service as employer			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	213		PSAC
		213	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	339		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	27		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
		366	
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	1,133		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1,427		PSAC
		2,560	
Canadian Food Inspection Agency as employer			
Veterinary Medicine	507		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	885		PIPSC
Informatics	118		PIPSC
All employees other than those named above	3,686		PSAC
		5,196	
Parks Canada Agency as employer			
All employees of the Employer	5,072		PSAC
		5,072	
Canada Customs and Revenue Agency as employer			
Audit, Financial and Scientific	9,520		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	39,165		PSAC
		48,685	
Total		209,856	

6

Adjudication References, 1 April 1998 — 31 March 2003

	Interpretations para. 92(1)(*a*)	Discipline and Termination para. 92(1)(*b*)(*c*)	Party & Party sec. 99	Total
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499

Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2003

	20,943	11,129	661	32,733

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-SIXIÈME RAPPORT ANNUEL

2002-2003

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-SIXIÈME RAPPORT ANNUEL

2002-2003

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003
n° de catalogue SR1-2003
ISBN 0-662-67450-2
Publication affichée également sur le site Web de la Commission à l'adresse suivante :
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

J.W. Potter

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

G. Giguère

E. Henry

COMMISSAIRES

J.C. Cloutier

L.-P. Guindon

I. Mackenzie

D. Quigley

J.-P. Tessier

L'Honorable Stéphane Dion, C.P., député
Président du Conseil privé de la Reine du Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-sixième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2002 au 31 mars 2003, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Yvon Tarte
Président

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2002 - 2003

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	J. W. Potter
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, G. Giguère, E. Henry
Commissaires à temps plein :	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
Commissaires à temps partiel :	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, c.r., F. Chad Smith, c.r., S. Kelleher, c.r., T. Kuttner c.r., K. E. Norman, C. Taylor, c.r., D. T. Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et Avocat-conseil général :	J. E. McCormick / P. Hamel
Directeur, Service de règlement des différends :	G. Baron
Secrétaire adjoint, Opérations :	G. Brisson / S.-M. Brazeau
Secrétaire adjointe, Services généraux :	D. Benoit

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Dan Butler

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 2

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS 3

Demandes fondées sur l'article 21 de la Loi 3
Demandes de prorogation de délai 4
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 4
Demandes de réexamen des décisions de la Commission. 5
Demandes d'accréditation 5
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 6
Révocation d'une accréditation 6
Droits du successeur 6
Désignations de postes liés à la sécurité sous le régime de l'article 78 de la Loi 7

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 9

Arbitrage accéléré 10
Renvois sous le régime de l'article 99 de la Loi 11

D RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS 15

Conciliation 15
Bureau de conciliation 15
Conseils d'arbitrage 15
Examens 16

PAGE

Médiation 16
Formation 17
Enquêtes 17

E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 19

F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 25

G MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE 31

Renvoi d'un différend à la conciliation 31
Questions relevant de la compétence du bureau de conciliation 31
Questions ne relevant pas du bureau de conciliation 32
Renvoi d'un différend à l'arbitrage 33

H DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 35

I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 41

Renvois fondés sur l'article 129 41
Affaires fondées dur l'article 133 42

APPENDICE (TABLEAUX) 43

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a été appelée à traiter 1 947 dossiers au cours de l'exercice à l'étude. Elle a été saisie, notamment, de demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes relatives à la désignation de postes de direction ou de confiance ou à la désignation de postes dont les tâches doivent être exécutées dans l'intérêt de la sécurité du public, et de plaintes déposées sous le régime de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives, les mesures disciplinaires graves et le licenciement représentent, et de loin, le plus grand nombre de causes. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont incapables de régler autrement leurs différends. Il est ainsi possible de régler un grand nombre de ces affaires sans recourir à une audience en bonne et due forme devant la Commission.

A-2 Yvon Tarte a été nommé de nouveau président, J.W. Potter, vice-président, et G. Giguère, président suppléant. J. C. Cloutier a pris sa retraite à titre de commissaire en avril 2003, tandis que I. Mackenzie a été nommé commissaire. Le mandat des commissaires à temps partiel K. E. Norman, c.r., et C. Taylor, c.r., a été reconduit également.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 Établie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, ainsi que de l'application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail du personnel enseignant* du Yukon. En outre, elle a pour responsabilité d'appliquer certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et des autres commissaires, à temps plein ou partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires. La Commission rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le Président du Conseil privé. (Il y a lieu de noter que la Commission rend des comptes au Parlement séparément en ce qui concerne les audiences instituées sous le régime de la loi parlementaire.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. La Commission sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La médiation représente maintenant une étape permanente dans les processus d'arbitrage et de décision de la Commission. Elle est bien acceptée par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe dans le contexte de l'arbitrage formel, qui est plus susceptible de donner lieu à des affrontements.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

DEMANDES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-1 L'article 21 de la Loi habilite la Commission à exercer les pouvoirs que lui confère la Loi ou qu'implique la réalisation de ses objets. Elle peut notamment rendre des ordonnances exécutoires.

B-2 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a traité neuf demandes visant à obtenir de telles ordonnances, dont deux qui avaient été instituées au cours de l'exercice précédent. Une demande a été accueillie, et deux autres ont été réglées. Des audiences doivent être tenues au cours du prochain exercice financier relativement aux six autres demandes.

B-3 Dans une demande déposée le 13 mai 2002, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), alléguait que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ne s'était pas conformé aux dispositions de l'article 52 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi après qu'un avis de négocier eut été signifié le 3 avril 2001. L'APASE a demandé à la Commission de déterminer que, lorsque l'avis de négocier avait été donné, la pratique consistant à calculer la rémunération au moment d'une promotion conformément à la *Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* constituait une condition d'emploi qui s'appliquait aux employés faisant partie du groupe des agents du service extérieur (FS). De l'avis des témoins appelés par l'employeur, le recouvrement d'un paiement fait en trop ne pouvait être négocié, puisque la

convention collective prévoyait que, « [d]ans le cas où il y a conflit entre les dispositions de la présente politique et celles d'une convention collective, les conditions de la convention collective seront appliquées ». L'arbitre en est arrivée à la conclusion qu'il y avait eu manquement à l'article 52 de la Loi, puisque l'employeur ne s'était pas conformé à sa propre politique, suivant laquelle il était tenu de prévenir les paiements en trop lorsqu'il avait découvert qu'une erreur avait été commise dans le calcul de la rémunération (dossier de la Commission 148-2-376).

DEMANDES DE PROROGATION DE DÉLAI

B-4 Sur demande d'une partie, la Commission peut proroger les délais prescrits par règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et proroger les délais prescrits pour présenter un grief au niveau de la procédure de règlement des griefs. La Commission s'est penchée sur 14 demandes de prorogation de délai, dont trois dataient de l'exercice précédent. L'une de ces 14 demandes a été réglée, une autre a été retirée avant l'audience, une autre a été retirée lors de l'audience et une autre a été rejetée. Deux demandes sont tenues en suspens en attendant que la Commission canadienne des droits de la personne formule des directives en vertu de l'article 41, et trois demandes sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation. Une demande a été rejetée pour défaut de compétence. Les quatre autres demandes doivent être entendues au cours du prochain exercice.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-5 Aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire toute plainte de « pratiques déloyales de travail », décrites aux articles 8, 9 et 10 de la Loi ou alléguant l'omission par l'employeur d'exécuter les décisions rendues par les arbitres ou de se conformer à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin de permettre à la Commission de statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-6 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a traité 94 plaintes sous le régime de l'article 23, dont deux qui avaient été entendues au cours de l'exercice précédent, mais à l'égard desquelles aucune décision n'avait été rendue, et 12 qui avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Avant l'audience, 13 plaintes ont été réglées et 43 plaintes ont été retirées. Sur les sept dossiers qui ont fait l'objet d'une audience en bonne et due forme devant la Commission, un a été rejeté, deux ont été accueillis, un autre a été réglé, un dossier est tenu en suspens en vue de mettre la dernière main à un règlement, et une décision devrait être rendue au cours du prochain exercice sur deux autres dossiers. Une plainte a été rejetée sur le fondement du dossier soumis à la Commission, une autre est tenue en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale dans les dossiers de la Commission 190-34-309 à 312, et quatre plaintes sont tenues en suspens en attendant l'issue des discussions entre les parties. Deux affaires sont en attente d'une séance de médiation au cours du prochain exercice. Les 23 autres plaintes devraient être entendues au cours du prochain exercice.

B-7 Les décisions rendues au cours de l'exercice à l'étude portaient sur des actes discriminatoires dont avaient été victimes des organisations syndicales et leurs membres, et sur le devoir de représentation juste.

DEMANDES DE RÉEXAMEN DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-8 Conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a été appelée à se pencher, au cours de l'exercice à l'étude, sur deux demandes de cette nature, qui devraient être tranchées au cours du prochain exercice.

DEMANDES D'ACCRÉDITATION

B-9 Aux termes de l'article 28 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, il n'y a eu aucune demande d'accréditation.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-10 Aux termes de l'article 34 de la Loi, la Commission peut déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires appartient à une unité de négociation. La Commission a été appelée à se pencher sur quatre demandes de cette nature au cours de l'exercice à l'étude, dont une datait de l'exercice précédent. Une demande a été réglée avant la tenue de l'audience. Une autre a nécessité la tenue, devant la Commission, d'une audience complète, qui doit se poursuivre au cours du prochain exercice. La troisième demande est en suspens en attendant une décision de la Commission sur deux demandes de réexamen (dossier de la Commission 147-26-115). La quatrième demande doit être entendue au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION D'UNE ACCRÉDITATION

B-11 La Commission a traité une demande de révocation d'accréditation, qui doit être entendue au cours du prochain exercice financier (dossier de la Commission 150-32-52).

DROITS DU SUCCESSEUR

B-12 Aux termes de l'article 48.1, la Commission doit enquêter sur les questions résultant d'un transfert d'un employeur de la partie I à la partie II de l'annexe I, et rendre une décision en conséquence. Ces questions peuvent revêtir la forme d'une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus par la Loi. Un employeur ou un agent négociateur peut présenter à la Commission une demande en vue de déterminer quelle organisation syndicale doit être l'agent négociateur d'une unité de négociation nouvellement constituée. La Commission est habilitée également à déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, à en fixer la date d'expiration. Aucune demande de cette nature n'a été présentée au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

DÉSIGNATIONS DE POSTES LIÉS À LA SÉCURITÉ SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-13 Les fonctions dont sont assortis les « postes désignés » sont réputées être essentielles pour la sécurité du public, de sorte que les titulaires de tels postes ne peuvent participer à une grève. La Loi prévoit qu'aucun bureau de conciliation ne peut être formé et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir aucune grève légale jusqu'à ce que les parties conviennent, ou que la Commission décide, des postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Les postes sur lesquels les parties ne peuvent se mettre d'accord doivent être soumis à un comité d'examen, dont les membres sont nommés de la même manière que les membres du bureau de conciliation, qui formulera des recommandations non obligatoires sur la question de savoir si les postes sont assortis de fonctions liées à la sécurité. Dans les cas où, après étude de ces recommandations, le désaccord entre les parties persiste, la Commission prend une décision qui est définitive.

B-14 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a traité deux renvois mettant en cause des désignations de postes liés à la sécurité. Dans les deux cas, les parties ont réussi à se mettre d'accord après la formation d'un comité d'examen.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore de l'imposition d'une mesure disciplinaire grave ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. Au total, 844 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 au cours de l'exercice à l'étude, en plus des 1 090 griefs qui dataient de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi confère le droit, à certaines conditions, de déposer un grief du premier au dernier palier au sein d'un ministère ou d'un organisme auquel la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans la convention collective. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre de griefs.

C-3 Le tableau 6 indique les griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage sous le régime de divers articles de la Loi chaque année

depuis avril 1998, et les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 de la Loi précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, énoncée à l'alinéa 92(1)*a*), est formée des griefs qui portent sur l'application ou l'interprétation d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief de ce type, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. On a renvoyé 639 griefs de ce type à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

C-4 La seconde catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* le 1er juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant la suspension, le congédiement ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. Sur les 205 griefs faisant partie de cette catégorie qui ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 75 découlaient d'un licenciement.

C-5 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de faire le meilleur usage possible du temps des commissaires, les audiences se tiennent normalement dans les grands centres urbains du pays. Sur demande des parties, il peut être fait exception à cette règle.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie de procédure d'arbitrage accéléré. Cette procédure peut, dans certains cas, donner lieu à la rédaction d'un exposé

conjoint des faits, mais elle ne permet aucun témoignage. Une décision est rendue oralement à l'audience par l'arbitre de grief, puis confirmée dans une décision écrite dans les cinq jours qui suivent l'audience. La décision est définitive et exécutoire à l'égard des parties, mais elle ne peut être citée à titre de précédent ni faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont décidé d'adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique. En tant qu'employeurs, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Agence Parcs Canada se sont engagées elles aussi à adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 72 affaires soumises à la Commission. Les trois audiences d'arbitrage accéléré tenues au cours de l'exercice ont permis le règlement de 12 affaires.

RENVOIS SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 99 DE LA LOI

C-7 L'article 99 de la Loi porte sur les litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces différends surviennent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, 12 renvois ont été déposés sous le régime de l'article 99 de la Loi, et quatre autres renvois dataient de l'exercice précédent. Avant la tenue de l'audience, trois des 16 renvois ont été retirés, et deux renvois ont été réglés par les parties. Trois dossiers se sont rendus à l'étape de l'audience, au terme de laquelle les renvois ont été accueillis. Les huit autres cas doivent faire l'objet d'une audience au cours du prochain exercice financier.

C-8 Dans un renvoi déposé en juin 2001, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a cherché à faire exécuter une obligation découlant de la convention collective conclue entre elle-même et l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC). La Commission a déterminé que l'automatisation de deux sections était, à n'en pas douter, un changement technologique qui avait mené à l'élimination d'emplois, l'objectif

étant d'accroître la productivité. Conformément à l'article 1.1.11 de l'Annexe E de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration, l'employeur était tenu de communiquer à l'AFPC le plus tôt possible et de la manière la plus complète possible les noms et les lieux de travail des fonctionnaires touchés par l'automatisation. La preuve a établi clairement que l'ADRC n'en avait rien fait, et qu'elle avait donc manqué à ses obligations (dossier de la Commission 169-34-643).

C-9 Le 24 janvier 2002, le UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN a cherché à faire exécuter une obligation qui, à son avis, découlait de l'article 10 de la convention collective du groupe des Services correctionnels. Invoquant la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur hésitait à informer l'agent négociateur des niveaux de rémunération des fonctionnaires représentés par ce dernier. Selon l'avis que l'employeur avait obtenu du Commissariat à la vie privée du Canada, la divulgation de ces renseignements était permise, à condition que certaines mesures soient prises pour en assurer la protection. La Commission a été appelée à confirmer, par voie d'ordonnance, que l'employeur était tenu de fournir ces renseignements. Ayant déterminé qu'il était dans l'intérêt des deux parties de faire en sorte que le montant déduit de la paie de chaque fonctionnaire soit exact, la Commission a ordonné à l'employeur de divulguer à l'agent négociateur les niveaux de rémunération des fonctionnaires concernés. À l'instar du Commissariat à la vie privée du Canada, la Commission a recommandé aux parties de signer une entente relative à la protection et à l'utilisation de ces renseignements personnels conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. À l'audience, les parties ont signé une entente à cet effet (dossier de la Commission 169-2-653).

C-10 Une situation semblable s'est produite en juin 2002. Un document divulgué conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* indiquait clairement que la charge de travail de la section Transmission électronique des déclarations (TED) du Bureau d'impôt de St. Catharines avait été supprimée presque dans sa totalité. L'employeur n'avait pas informé ni consulté l'AFPC concernant cette situation touchant le réaménagement des

effectifs, comme il était tenu de le faire conformément à la convention collective. À la suite de la décision rendue dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 23 (669-34-632), un renvoi semblable présenté en vertu de l'article 99 de la Loi, qui avait été tranché par la Commission le 20 février 2002, les parties ont convenu que les circonstances décrites précédemment créaient une situation touchant le réaménagement des effectifs, et que l'employeur avait omis de respecter l'obligation qui lui est imposée à l'article 1.1.9 de l'annexe E de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration. La Commission a été informée subséquemment que des séances d'information et de consultation avaient eu lieu entre les parties et que l'employeur s'était engagé à respecter son obligation. Les parties ont conjointement demandé à la Commission de rendre une décision sans recourir à la tenue d'une audience. Le renvoi a été accueilli (dossier de la Commission 169-34-655).

D

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, huit demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Quatre d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et deux autres demandes sont demeurées sans issue. Deux demandes ont été reportées au prochain exercice, soit l'année financière 2003-2004.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Relativement à ces affaires, deux rapports ont été produits par des bureaux de conciliation. Deux bureaux de conciliation ont été reportés au prochain exercice. Finalement, le dernier dossier a été réglé sans que le bureau de conciliation n'ait à siéger.

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-3 L'arbitrage est un des deux choix qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits "d'intérêts" avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage. Depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent, à nouveau, se prévaloir de ce choix.

D-4 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité de cinq demandes d'arbitrage dont trois sont reportées à la prochaine année financière. Le premier dossier traité et complété impliquait

l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique et le Conseil du Trésor. Le deuxième conseil d'arbitrage qui a été mis sur pied n'a pas eu à siéger puisque les parties en sont venues à un règlement.

EXAMENS

D-5 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, cent cinquante quatre (154) dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

MÉDIATION

D-6 La Commission a continué à obtenir du succès avec son programme de médiation de griefs et de plaintes. Le taux de règlement obtenu par les parties au cours du dernier exercice est près de 75%.

D-7 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué à répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à une demande du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les services des membres de ces Services sont intervenus dans une trentaine de dossiers de façon préventive suite à des demandes provenant autant du côté patronal que du côté syndical.

FORMATION

D-8 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants du domaine syndical et patronal. Plus de mille personnes ont déjà participé à ce cours de formation. Les membres des SRC continueront à présenter cette formation sur une base régulière.

D-9 Une nouvelle vidéocassette sera produite au cours de la prochaine année financière. Deux scripts ont été élaborés au cours du dernier exercice afin de faire connaître deux autres processus utilisés à la Commission, soit l'arbitrage et l'arbitrage accéléré.

ENQUÊTES

D-10 Suite à des demandes du Président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année. Entre autres, les SRC ont été impliqués dans deux demandes d'accréditation de nouvelles unités de négociation à la Chambre des Communes et à la Bibliothèque du Parlement.

E

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, deux agents négociateurs ont chacun déposé une plainte de pratique déloyale de travail à l'encontre de l'employeur et de deux gestionnaires supérieurs. Ils alléguaient, dans leurs plaintes, un manquement aux articles 8 et 9 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) : *Association des employé(e)s en sciences sociales et Syndicat canadien des employés professionnels et techniques c. F. Claydon et autres*, 2002 CRTFP 101 (161-2-1208 et 1211). Les plaignants ont fait valoir que, lorsqu'ils avaient calculé rétroactivement les taux de rémunération révisés dans les conventions collectives applicables, les intimés avaient fait preuve de discrimination à l'endroit des employés représentés en appliquant une méthode de calcul moins avantageuse que celle qu'ils avaient appliquée pour les employés non représentés. L'employeur avait décidé d'appliquer de manière stricte son interprétation de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, à tous les employés faisant partie des unités de négociation, même dans les cas où cela créait un désavantage économique pour ces employés. En ce qui concerne les employés non représentés, cependant, l'employeur avait appliqué son interprétation de l'arrêt *Lajoie* uniquement lorsque ces employés en tiraient un avantage économique. Cette politique avait été énoncée expressément par l'un des intimés désignés dans une note de service distribuée à tous les gestionnaires de la rémunération de l'employeur et à tous ses chefs des relations de travail.

E-1.2 La Commission a reconnu que l'employeur pouvait négocier des conventions collectives dont les conditions d'emploi différaient de celles qui étaient établies pour les employés non représentés, mais elle a déclaré que ces conditions doivent être

négociées pour les employés représentés. Dans ce cas-ci, la preuve a établi qu'il n'y avait pas eu de négociation à cet égard. En fait, l'employeur avait pris la décision délibérée de ne soulever la question au cours des négociations ou de ne l'aborder que si les agents négociateurs en parlaient d'abord. En outre, les intimés n'ont donné aucune raison commerciale légitime pour laquelle ils avaient établi une distinction dans le traitement entre les employés représentés et les employés non représentés, comme ils devaient le faire conformément à la Loi. La Commission a conclu que cette distinction était contraire à la LRTFP et qu'elle était discriminatoire envers les employés faisant partie des unités de négociation représentées par les plaignants au motif que ces employés participaient à des négociations collectives.

E-1.3 La Commission a déclaré que, pour être contraire aux articles 8 et 9 de la LRTFP, un acte discriminatoire doit être fondé sur une intention ou animé d'un sentiment antisyndical, dont on pouvait, dans ce cas-ci, inférer l'existence du fait de l'omission de l'employeur de fournir, à l'appui de ses gestes, une explication fondée sur des raisons commerciales convaincantes. La Commission a inféré également que l'employeur avait souhaité l'effet préjudiciable que cette discrimination avait eu sur les employés représentés, ainsi que les répercussions susceptibles d'en découler pour les plaignants. La preuve a révélé que la politique discriminatoire avait été préjudiciable sur le plan économique pour les employés faisant partie des unités de négociation et qu'elle avait pu miner la crédibilité des plaignants à titre d'agents négociateurs.

E-1.4 Accueillant la plainte à l'encontre du gestionnaire supérieur qui avait distribué la note discriminatoire, la Commission lui a ordonné, ainsi qu'au secrétaire du Conseil du Trésor, de cesser d'appliquer la méthode de calcul discriminatoire des révisions salariales rétroactives à l'égard des employés faisant partie des unités de négociation représentées par les plaignants. La Commission a ordonné également que la méthode de calcul plus avantageuse sur le plan économique soit appliquée à ces employés, comme aux employés non représentés, pour déterminer le droit au salaire rétroactif. Une demande présentée à la Cour fédérale du Canada par le procureur général du Canada sous le régime de la *Loi sur la Cour fédérale* en vue de faire infirmer cette décision

était en instance à la clôture de l'exercice : dossier de la Cour A-691-02.

E-2.1 Dans un autre dossier, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait eu recours à une pratique déloyale de travail en modifiant une condition d'emploi applicable aux employés représentés par le requérant après qu'un avis de négocier lui eut été donné, contrairement à l'article 52 de la LRTFP : *Association professionnelle des agents du service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2003 CRTFP 2 (148-2-376). Une clause de la convention collective applicable incorporait les dispositions de la *Politique sur les conditions de travail dans la fonction publique* (la Politique) dans la mesure où elles n'entraient pas en conflit avec une disposition de la convention collective. Une autre disposition de la convention collective prévoyait cependant que, lorsqu'ils étaient promus, les employés faisant partie de l'unité de négociation toucheraient une augmentation dont le pourcentage était moins élevé que celui qui était prévu dans la Politique.

E-2.2 Plusieurs mois après que le requérant lui eut donné un avis de négocier, l'employeur a réalisé que, pendant plus d'un an, la plupart des fonctionnaires de l'unité de négociation qui avaient été promus avaient fait appliquer les dispositions de la Politique à leur promotion plutôt que la disposition pertinente de la convention collective; il en était résulté un paiement en trop continu de la rémunération. L'employeur n'en a pas informé le requérant et les fonctionnaires concernés immédiatement, craignant que cette nouvelle nuise aux négociations collectives. Approximativement huit mois plus tard, l'employeur a informé d'abord l'agent négociateur, puis les employés, de l'erreur et de son intention de prendre des mesures en vue de recouvrer les paiements qui avaient été faits en trop.

E-2.3 En vertu de l'article 52 de la LRTFP, une fois l'avis de négocier donné, toutes les conditions d'emploi existantes qui s'appliquent aux employés faisant partie de l'unité de négociation concernée sont gelées; elles ne peuvent être modifiées par l'employeur sans le consentement de l'agent négociateur, jusqu'à ce qu'il soit satisfait aux conditions imposées à l'article 52. Le requérant a allégué que la pratique de l'employeur, consistant à appliquer les dispositions de la Politique aux employés promus,

plutôt que la disposition moins avantageuse sur le plan économique de la convention collective, était une condition d'emploi qui était en vigueur au moment où le requérant avait remis un avis de négocier à l'employeur. Par conséquent, de l'avis du requérant, la décision de l'employeur de recouvrer les montants en question auprès des employés contrevenait à l'article 52 de la LRTFP. L'employeur, pour sa part, a soutenu que son application des dispositions de la Politique, plutôt que de la disposition spécifique de la convention collective, n'était pas une condition d'emploi au sens de l'article 52.

E-2.4 La Commission a pris note de l'entente des parties sur le fait que le gel imposé par l'article 52 obligeait l'employeur à mener ses activités comme d'habitude en ce qui concerne ses employés. La Commission a été incapable d'en arriver à la conclusion, sur le fondement de la preuve, qu'au moment où l'avis de négocier avait été donné, il existait une pratique consistant à calculer la rémunération des employés représentés conformément à la Politique lorsqu'ils étaient promus. C'était plutôt l'employeur qui avait commis une erreur qui, pendant une certaine période, avait touché la plupart, mais pas la totalité, des employés faisant partie de l'unité de négociation qui avaient été promus. La Commission en est arrivée à la conclusion, cependant, que l'employeur, en ne se conformant pas à sa propre politique concernant le recouvrement des montants dus à la Couronne, avait contrevenu à l'article 52 de la LRTFP. Suivant cette politique, l'employeur avait l'obligation de prévenir les paiements faits en trop alors qu'il avait plutôt choisi, après avoir découvert l'existence de l'erreur, d'attendre presque huit mois avant d'agir. La Commission a indiqué que la seule mesure de réparation qu'elle pouvait accorder au requérant dans les circonstances était une déclaration. La plainte a été accueillie dans la mesure indiquée.

E-3.1 La partie II du *Code canadien du travail* s'applique aux employés de la fonction publique fédérale, qui peuvent saisir la Commission des affaires qui sont régies par cette partie. Dans l'affaire *Boivin*, 2003 CRTFP 23 (160-34-79), le plaignant a exercé son droit de refuser de travailler sous le régime de cette partie. L'affaire a fait l'objet d'une enquête par un agent de sécurité qui, le 15 octobre 2001, a conclu qu'il n'y avait aucun danger dans l'environnement de travail du plaignant. L'employeur a demandé

au plaignant de se soumettre à un test d'aptitude au travail à Santé Canada afin d'établir s'il était physiquement apte à continuer de travailler. Santé Canada a conclu que le plaignant n'était pas apte à travailler. L'employeur a donc mis le plaignant en congé de maladie le 18 octobre 2001 et, à compter du 17 novembre 2001, en congé non payé. Le 30 avril 2002, le plaignant a déposé sa plainte en vertu de l'article 133 du Code, alléguant que les mesures prises par l'employeur à cet égard constituaient des représailles et qu'elles étaient donc contraires à l'article 147 du Code.

E-3.2 L'employeur a soutenu que la plainte avait été déposée en dehors des délais prescrits, puisque le délai de 90 jours prévu à l'article 133 était expiré. Le plaignant a fait valoir que la plainte était de nature continue et qu'elle avait donc été déposée dans les délais prescrits. Les parties ont convenu que la Commission rendrait une décision préliminaire sur la question du respect des délais de la plainte. La Commission a conclu que, si l'employeur avait mis le plaignant en congé non payé parce que ce dernier avait exercé son droit de refuser de travailler en vertu de la Partie II du Code, cela pourrait constituer une violation du Code. Dans un tel cas, il s'agirait d'une violation continue, et la limite de 90 jours n'affecterait que la mesure de redressement. Toutefois, la Commission a déclaré qu'elle ne pouvait déterminer si les actions de l'employeur allaient effectivement à l'encontre de l'article 147 du Code qu'après la présentation de la preuve.

E-3.3 Subsidiairement, le plaignant a soutenu que le délai de 90 jours ne devait commencer à courir qu'à compter du 7 février 2002, la date à laquelle il avait été informé du rejet, par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de sa demande de prestations. La Commission a conclu qu'il s'agissait d'une nouvelle question pour laquelle elle n'avait entendu aucune preuve et que, par conséquent, elle poursuivrait l'audience à une date ultérieure.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Ayant reçu une plainte suivant laquelle un employé travaillant dans un établissement à sécurité maximale utilisait le compte de courrier électronique fourni par l'employeur pour envoyer des images offensantes, l'employeur a mené une enquête sur l'utilisation par les employés de son réseau électronique : *Briar et autres*, 2003 CRTFP 3 (166-2-31092 à 31096). L'enquête autorisée par l'employeur du compte de courrier électronique de l'employé visé par la plainte a révélé de nombreuses images inappropriées et a indiqué que d'autres employés étaient en cause également. Par conséquent, l'employeur a autorisé l'élargissement de cette enquête aux comptes de courrier électronique de ces employés. Cette enquête élargie était liée au premier employé mis en cause. Aucune vérification n'a été effectuée au hasard.

F-1.2 L'enquête, qui a porté sur les comptes de courrier électronique pertinents à une date précise, a permis de déterminer qu'au total, 54 employés avaient envoyé des messages contenant des images offensantes. L'employeur a imposé aux employés concernés des mesures disciplinaires — allant de la mise en garde verbale au licenciement — pour avoir adopté un comportement jugé inacceptable relativement à l'utilisation du système de courrier électronique de l'employeur. Les sanctions pécuniaires allaient d'un jour à huit jours de salaire. Les quatre fonctionnaires s'estimant lésés dans cette affaire ont perdu de cinq à sept jours de salaire.

F-1.3 La preuve a permis d'établir que la politique de l'employeur qui a pour effet d'interdire l'utilisation de son réseau électronique pour transmettre et recevoir des documents offensants avait été communiquée aux employés bien avant les incidents en

question, et à plus d'une occasion. De plus, un avertissement à cet effet était affiché sur l'écran d'ordinateur chaque fois qu'un employé ouvrait une session. L'arbitre a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient utilisé le réseau électronique de l'employeur pour mener des activités qui étaient contraires à la politique de l'employeur et qui risquaient de jeter le discrédit sur ce dernier. Ils s'étaient servis de leurs comptes de courrier électronique pour envoyer et recevoir des messages essentiellement axés sur la pornographie, sur la nudité et sur la vulgarité. L'arbitre a déclaré également que, même si les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas été au courant de la politique de l'employeur, ils auraient dû faire preuve de bon sens. Ils savaient, ou auraient dû savoir, qu'il n'était pas approprié de se servir du système de l'employeur pour communiquer des images ou des textes sexuellement explicites.

F-1.4 Les fonctionnaires s'estimant lésés ont invoqué l'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, maintenant que les actions de l'employeur, qui avait accédé à leurs comptes de courrier électronique, portaient atteinte à leur droit à la vie privée. L'arbitre a conclu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que des communications par courrier électronique soient privées, surtout compte tenu de la politique de l'employeur interdisant l'utilisation du système de courrier électronique à des fins inacceptables et la présence d'une mise en garde claire au moment d'ouvrir une session, suivant laquelle celle-ci était surveillée conformément à la politique de l'employeur. De plus, les activités auxquelles les fonctionnaires s'estimant lésés s'étaient livrés n'étaient pas socialement acceptables et elles étaient incompatibles avec leurs postes d'agents de correction. Concluant que les pénalités imposées aux fonctionnaires s'estimant lésés étaient raisonnables dans les circonstances, l'arbitre a rejeté les griefs.

F-2.1 Un agent de correction, qui travaillait dans un établissement à sécurité moyenne, a présenté un grief parce que son indemnité de facteur pénologique avait été réduite (elle était auparavant au montant maximum), même si, a-t-il allégué, il supervisait régulièrement des détenus à sécurité maximale : *Beal*, 2002 CRTFP 93 (166-2-29285). L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé touchait le montant juste puisqu'il

avait des contacts continuels avec des détenus à sécurité moyenne et des contacts limités avec des détenus à sécurité maximale. La preuve a permis d'établir que l'établissement était considéré comme ayant plus d'un niveau de sécurité. Quinze des 425 détenus qui se trouvaient à l'établissement étaient considérés comme des détenus à sécurité maximale. Le fonctionnaire s'estimant lésé était responsable d'un atelier offert dans l'établissement, où il supervisait des détenus. Il arrivait à l'occasion que certains des détenus qu'il supervisait étaient classifiés à sécurité maximale. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à une indemnité de facteur pénologique au niveau de sécurité maximale et contact continuel pour les périodes où il avait la garde de détenus se trouvant dans des unités à sécurité maximale, sans égard à l'endroit, dans l'établissement, où le travail était effectué. Par conséquent, le grief a été accueilli en partie.

F-3.1 Dans l'affaire *Tyrrell*, 2003 CRTFP 11 (166-2-31386), le poste d'attache de la fonctionnaire s'estimant lésée était classifié au niveau AS-03. Le 31 juillet 2001, la fonctionnaire s'estimant lésée a accepté une affectation intérimaire au niveau FI-01. La convention collective applicable aux employés classés au niveau AS était expirée depuis le 20 juin 2000. La nouvelle convention collective applicable à ce groupe, signée le 19 novembre 2001, prévoyait des augmentations salariales rétroactives au 21 juin 2001. Comme son niveau de rémunération pour ce poste intérimaire dépendait de son niveau de rémunération pour son poste d'attache, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé un nouveau calcul rétroactif de son salaire pour le poste de AS à la date de son affectation au poste intérimaire.

F-3.2 L'employeur a refusé de refaire le calcul rétroactif du salaire de la fonctionnaire s'estimant lésée, se fondant sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, parce que, à son avis, cette décision fermait la porte à un nouveau calcul rétroactif du droit à une rémunération dans un poste intérimaire. L'arbitre a noté que les conventions collectives applicables aux groupes AS et FI incorporaient par renvoi la *Politique sur les conditions d'emploi*. Cette politique exigeait le nouveau calcul de la rémunération d'intérim lorsque se produisaient des révisions

salariales rétroactives dans le niveau de titularisation de l'employé concerné. L'arbitre a donc accueilli le grief. Elle a souligné que les dispositions pertinentes de la Politique n'avaient pas été un facteur dans la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie*. L'arbitre en est arrivé à une conclusion semblable dans l'affaire *Copeland*, 2003 CRTFP 19 (166-2-31338).

F-4.1 La notion de harcèlement sexuel a été étudiée par l'arbitre dans l'affaire *Bédirian,* 2002 CRTFP 89 (166-2-30200). Le fonctionnaire s'estimant lésé était un avocat principal et assumait des responsabilités en matière de gestion. Une avocate moins ancienne sous sa supervision s'est plainte qu'à deux occasions, il avait fait des commentaires inconvenants de nature sexuelle à son endroit et à l'endroit d'une autre jeune avocate, causant chez elles un grand désarroi. Au terme d'une enquête, l'employeur a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était livré à deux reprises à des actes de harcèlement sexuel, tel qu'il avait été allégué, contrairement à sa politique sur le harcèlement. Il a donc imposé au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension sans traitement de trois jours et lui a retiré ses responsabilités de gestion.

F-4.2 L'arbitre a passé en revue la politique de l'employeur et la définition de harcèlement sexuel qui est établie dans la jurisprudence. Elle a conclu que la politique de l'employeur ne prévoyait pas une charge de la preuve suffisamment lourde aux fins d'établir des allégations de harcèlement sexuel. Compte tenu de la stigmatisation qu'engendrent de telles allégations, il faut une preuve claire, convaincante et solide pour déclarer une personne coupable d'une telle inconduite; une décision fondée sur la simple prépondérance des probabilités ne suffit pas.

F-4.3 En outre, l'arbitre en est arrivée à la conclusion que le harcèlement sexuel en milieu de travail est généralement considéré comme un comportement répréhensible qui peut se manifester verbalement, physiquement ou psychologiquement. Le comportement doit être de nature sexuelle et avoir un effet préjudiciable sur le milieu de travail ou sur l'emploi de la victime. Il peut revêtir la forme notamment de commentaires sexuels gênants, d'insinuations sexuelles, de remarques sexistes, de suggestions d'intimité sexuelle et de propositions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, de caresses sur des parties du corps qui

indiquent un désir sexuel, ou de discrimination sexuelle. La personne qui allègue le comportement sexuel doit démontrer qu'elle a clairement indiqué à l'autre personne, par ses propos ou ses gestes, que le comportement en question est inacceptable. Le comportement doit persister et être répétitif, sauf dans les cas où un geste unique paraît être grave.

F-4.4 À la suite d'une longue audience, l'arbitre a conclu, sur le fondement de la preuve, que la plainte portée contre le fonctionnaire s'estimant lésé était née d'un malentendu et que le fonctionnaire n'avait posé aucun acte de harcèlement sexuel mettant en cause la plaignante et l'autre avocate. L'arbitre a conclu également que, à l'exception d'un incident sans importance où des commentaires inappropriés avaient été faits, et à l'égard desquels une réprimande aurait représenté une sanction suffisante, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était rendu coupable d'aucune faute. Compte tenu de la stigmatisation dont le fonctionnaire s'estimant lésé a souffert en raison de la décision de l'employeur de lui imposer une sanction disciplinaire pour harcèlement sexuel, l'arbitre a déterminé qu'aucune autre pénalité ne serait imposée. Par conséquent, elle a accueilli le grief contestant la suspension de trois jours qui avait été imposée. Elle a ordonné à l'employeur de réintégrer le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste de gestion et de retirer de son dossier du personnel tout renvoi à la mesure disciplinaire imposée. Cependant, l'arbitre a jugé inopportun de demeurer compétente relativement aux autres mesures de réparation que le fonctionnaire s'estimant lésé avait demandées. Des demandes présentées à la Cour fédérale du Canada sous le régime de la *Loi sur la Cour fédérale* par le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur en vue de faire infirmer cette décision étaient en instance à la clôture de l'exercice : dossiers de la Cour T-1987-02 et T-1994-02.

G

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE

RENVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 Le Président a établi deux bureaux de conciliation au cours de l'exercice visé par le présent rapport. Dans le premier cas, aucune objection n'a été soulevée en matière de compétence à l'encontre de l'une ou l'autre proposition que les parties souhaitaient leur renvoyer. Dans le second dossier, des objections en matière de compétence ont été soulevées par les deux parties.

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-2.1 Dans l'affaire *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 c. Conseil du Trésor* (190-2-328, 8 octobre 2002), l'employeur a proposé que le bureau de conciliation détermine la durée de la convention.

G-2.2 L'agent négociateur s'est objecté, faisant valoir que, puisque la question de la durée avait déjà fait l'objet d'un accord entre les parties, il ne conviendrait pas de permettre à l'employeur de revenir sur la question devant le bureau de conciliation.

G-2.3 L'employeur a fait valoir que les questions de la durée et des taux de rémunération étaient inextricablement liées. Étant donné qu'aucune entente n'avait été conclue sur la question des

taux de rémunération, il considérait que ni l'une ni l'autre question n'était réglée.

G-2.4 Le Président a déterminé que la question de la durée serait incluse dans le mandat étant donné qu'aucune disposition législative n'en interdisait le renvoi et que, de toute évidence, les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si elles s'étaient mises d'accord sur la question.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU BUREAU DE CONCILIATION

G-3.1 Dans l'affaire *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 c. Conseil du Trésor* (190-2-328, 8 octobre 2002), l'agent négociateur a proposé au bureau de conciliation de se prononcer sur une proposition se rapportant au droit à pension de primes de poste et de fin de semaine. Le Conseil du Trésor s'est opposé à cette proposition.

G-3.2 L'agent négociateur a proposé que les primes de poste et de fin de semaine soient reconnues par le Conseil du Trésor comme des gains ouvrant droit à pension au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Subsidiairement, il a proposé que les primes de poste et de fin de semaine soient éliminées de la convention collective et que, à leur place, un montant fixe soit intégré aux tableaux de rémunération applicables aux employés faisant partie de l'unité de négociation.

G-3.3 Le Conseil du Trésor a fait valoir que la proposition de l'agent négociateur ne pouvait être intégrée à une convention collective puisqu'elle entrait en conflit avec la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Suivant l'article 3 de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, le traitement s'entend de la rémunération de base versée pour l'accomplissement des fonctions normales d'un poste dans la fonction publique, sans tenir compte des allocations, des rémunérations spéciales ou pour temps supplémentaire ou autres indemnités et gratifications sauf si les sommes sont réputées faire partie de la rémunération de base en vertu d'un règlement pris en application de l'alinéa 42(1)*e*).

Aucun règlement n'ayant été pris en application de l'alinéa 42(1)*e*) de la LPFP, les primes de poste et de fin de semaine ne pouvaient être reconnues par l'employeur comme étant des gains ouvrant droit à pension au sens de la Loi. De plus, l'employeur a fait valoir que l'alinéa 57(2)*a*) de la LRTFP interdisait l'inclusion, dans une convention collective, de toute disposition ayant pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale. Étant donné que la proposition de l'agent négociateur nécessiterait la modification de la LPFP, elle ne pouvait être intégrée dans quelque convention collective que ce soit.

G-3.4 L'agent négociateur a nié que sa proposition soit contraire au paragraphe 57(2) de la LRTFP. Il a fait valoir qu'il ne cherchait pas à faire modifier les dispositions de la LPFP, mais bien simplement la manière dont l'employeur avait appliqué la loi. Le paragraphe 57(2) écarte expressément les dispositions qui nécessitent l'adoption ou la modification d'une loi, mais il n'empêche pas les dispositions qui entraînent une application ou une interprétation différente d'une loi. Subsidiairement, l'agent négociateur a soutenu que, si l'employeur n'était pas disposé à aller de l'avant à cet égard ou si les tribunaux interprétaient la LPFP de manière à exclure les paiements de cette nature de la définition de « traitement de base », il était disposé à supprimer les primes de poste et de fin de semaine de la convention collective en retour de l'intégration d'un montant fixe dans de nouveaux tableaux de rémunération applicables aux employés concernés.

G-3.5 Le Président s'est dit convaincu que la première proposition de l'agent négociateur était effectivement contraire au paragraphe 57(2) de la LRTFP. En revanche, il a accepté d'inclure la proposition subsidiaire de l'agent négociateur, puisqu'elle se rapportait à la question des taux de rémunération, une question relevant clairement de la compétence du bureau de conciliation.

RENVOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE

G-4.1 Bien que le Président ait établi deux conseils d'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, il n'y a eu aucune

objection en matière de compétence à l'encontre des propositions que les parties souhaitaient renvoyer à ces conseils.

H

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans l'affaire *Fletcher et autres c. Procureur général du Canada-Service correctionnel* 2000 CRTFP 86 (165-2-209 à 216), des agents de correction du pénitencier de Dorchester et de l'établissement de l'Atlantique à Renous avaient réalisé, en novembre 1999, qu'un seul autre agent de correction était de service dans leur unité. Les agents de correction ont déposé une plainte à l'encontre de cette « dotation minimale » et ont refusé de travailler; toutefois, leur refus de travailler était de nature technique seulement puisqu'ils sont demeurés à leur poste. Les agents de sécurité ont mené leur enquête en vertu de l'article 129 de la partie II du *Code canadien du travail* (le Code) au cours des trois jours qui ont suivi et, au terme de cette période, chaque unité avait été dotée de trois agents. Les agents de sécurité ont donc signalé qu'il n'existait aucun danger au moment de l'enquête. Les employés ont renvoyé l'affaire à la Commission en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code. La Commission a statué que l'agent de sécurité devait déterminer si le danger existait au moment où l'employé refuse de travailler et au moment où l'enquête est menée. Elle a conclu qu'une situation dangereuse existait au sens du Code au cours de la période où il y avait eu dotation minimale. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire de cette décision de l'arbitre.

H-1.2 Dans l'affaire *Fletcher c. Canada (Conseil du Trésor) [2002] A.C.F. n° 1541, 2002 CAF 424, (2002) 299 N.R. 191,* la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle applicable était celle de la justesse d'une décision. La partie II du Code ne contenait aucune clause privative relativement au contrôle des décisions de la Commission; la question en cause portait sur l'interprétation, et le commissaire concerné ne possédait à cet égard aucune connaissance spéciale. La Cour a convenu que l'agent de sécurité pouvait en fait, pour déterminer s'il existe un

danger au lieu de travail, examiner la situation telle qu'elle existe au moment où un employé refuse de travailler. Or, l'agent de sécurité et la Commission ne peuvent formuler de directive que relativement à un danger qui existe au moment de l'enquête. La Cour a statué également que le danger devait être immédiat et non pas hypothétique ou fondé sur des conjectures; elle a donc rejeté l'argument de l'agent négociateur voulant que, même s'il n'y avait plus dotation minimale, celle-ci figurait encore dans les livres de l'employeur et constituait donc un danger sous le régime du Code. La Cour a statué que la décision de refuser de travailler est une mesure d'urgence dont disposent les employés qui doivent faire face à une situation susceptible de leur causer des blessures ou de les rendre malades. Elle n'est pas censée être un moyen d'obtenir une décision de l'agent de sécurité, de la Commission ou de la Cour sur une politique de l'employeur.

H-1.3 La Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire, infirmé cette partie de la décision ayant eu pour effet d'annuler le rapport de l'agent de sécurité, et renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une nouvelle décision dans laquelle le rapport de l'agent de sécurité devait être confirmé. Ainsi qu'il a été mentionné dans le rapport couvrant l'exercice précédent, la tâche de rendre des décisions sur des questions qui se posent sous le régime de l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000.

H-2.1 Dans l'affaire *A.F.P.C. c. C.T.* 2001 CRTFP 81 (dossier de la Commission 169-2-638), l'agent négociateur a fait valoir que, lorsque les taux de rémunération sont rajustés rétroactivement pour contrer les effets de pratiques discriminatoires passées, tous les avantages liés directement au taux de rémunération d'un employé doivent aussi être rajustés rétroactivement, conformément aux modalités des conventions collectives pertinentes. L'agent négociateur avait renvoyé des plaintes en matière d'équité salariale à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour le compte des membres de plusieurs groupes professionnels formés en majorité de femmes. La Commission a mené une enquête sur les plaintes et les a ensuite renvoyées au Tribunal, qui a rendu ce qu'on appelle la décision relative à la phase II, ordonnant que la rémunération des employés qui faisaient partie des groupes touchés soit rajustée rétroactivement à 1985.

H-2.2 Devant le Tribunal, l'agent négociateur a fait valoir que les autres avantages fondés sur la rémunération devaient également faire l'objet d'un nouveau calcul. Parmi ces avantages, on peut penser notamment à l'indemnité de formation, à l'indemnité de départ, aux directives sur le service extérieur et au congé annuel. Le Tribunal a déclaré que le sens du principe de la « rémunération à toutes fins » serait déterminé au cours de la phase III des procédures. Toutefois, avant que les audiences sur la phase III ne puissent avoir lieu, l'agent négociateur et le Conseil du Trésor ont conclu une entente que le Tribunal a incorporée à son ordonnance sur consentement en novembre 1999, laquelle ordonnance a été déposée au greffe de la Cour fédérale conformément à l'article 57 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'agent négociateur a par la suite déposé le renvoi en question en vertu de l'article 99, soutenant que tous les avantages, dont les avantages accessoires et les indemnités prévus dans les conventions collectives applicables aux groupes en question et fondés sur des taux de rémunération jugés discriminatoires aujourd'hui, devaient être rajustés dans la mesure où les employés y avaient droit au cours de la période de rétroactivité. La Commission a conclu qu'il ne lui appartenait pas de tenter de corriger l'ambiguïté qu'elle avait relevée dans l'ordonnance sur consentement. En outre, la formulation employée dans la décision relative à la phase II ne permettait pas de dire clairement si le Tribunal convenait qu'il était tenu d'ordonner le rajustement de tous les avantages indirects, au cas par cas, ou qu'il l'aurait fait si la phase III de la procédure avait eu lieu. La Commission a conclu que l'agent négociateur n'avait pas établi l'existence d'une obligation aux fins de l'article 99 de la LRTFP. L'agent négociateur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande visant à faire infirmer cette décision.

H-2.3 La Cour a statué que les modalités de l'entente conclue entre les parties et l'ordonnance sur consentement qui avait été rendue par la suite ne donnaient pas clairement naissance au droit auquel l'agent négociateur prétendait. La convention conclue entre les parties réglait le cas de certains avantages liés à la rémunération comme les heures supplémentaires, les avantages en matière d'affectation intérimaire et de promotion, mais elle ne prévoyait rien pour les avantages qui étaient réclamés dans cette affaire. La Cour a statué que l'effet de l'ordonnance sur consentement était

limité par les modalités explicites de l'entente conclue entre les parties; ce qui n'était pas expressément prévu dans l'ordonnance sur consentement n'était simplement pas envisagé par l'ordonnance sur consentement. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor) [2002] A.C.F. n° 1584, 2002 CAF 447.*

H-3.1 Dans une autre affaire portant sur la parité salariale, *Auclair et autres* 2001 CRTFP 30 (466-LP-285 à 323)*, l'arbitre a été appelé à décider si un paiement négocié par l'agent négociateur pour ses employés du groupe CR, appelé le rajustement salarial spécial (RSS), constituait un « rajustement fondé sur la parité salariale » au sens du paragraphe 4 du protocole d'entente conclu entre l'agent négociateur et la Bibliothèque du Parlement.

H-3.2 Le 20 septembre 1990, la Bibliothèque du Parlement et l'agent négociateur avaient signé un protocole d'entente qui faisait partie de la convention collective. Ce protocole prévoyait, au paragraphe 4, que l'employeur s'engageait à faire en sorte que les rajustements fondés sur la parité salariale que le Conseil du Trésor verserait à ses employés du groupe CR et du sous-groupe ST-OCE soient versés également aux employés de la Bibliothèque du Parlement. En décembre 1998, l'agent négociateur et le Conseil du Trésor ont signé un protocole d'entente prévoyant les RSS, qui devaient être ajoutés aux taux de rémunération de base des employés et qui ont été subséquemment utilisés dans le calcul de l'écart salarial découlant des disparités salariales. La Bibliothèque du Parlement a refusé de verser les RSS à ses employés; 39 d'entre eux ont présenté des griefs, qu'ils ont renvoyés à l'arbitrage.

H-3.3 L'arbitre a statué que l'agent négociateur ne s'était pas acquitté de la charge qu'il avait de prouver le bien-fondé de ses prétentions. Il a conclu qu'aucune preuve n'avait été produite pour appuyer la prétention que les paiements faits au titre des RSS étaient basés sur l'équité salariale. L'agent négociateur a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre pour

---

* Nota : Le Dix-septième Rapport annuel de la Commission publié conformément à la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP) renvoie également à cette affaire.

le compte des requérants : Cour fédérale, dossier de la Section de première instance T-683-01. Le juge Kelen a statué que la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable; la preuve documentaire produite et les témoignages probants et valides que l'arbitre avait entendus établissaient à première vue que, selon la prépondérance des probabilités, l'entente sur les RSS reposait sur un « rajustement fondé sur la parité salariale » au sens où l'envisageait le protocole d'entente. Cette preuve n'avait pas été contredite par l'employeur.

H-3.4 La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, et l'affaire a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il accueille les griefs : *Auclair c. Bibliothèque du Parlement [2002] A.C.F. n° 1054, 2002 FCT 777, (2002) 43 Admin. L.R. (3d) 312, (2002) 222 F.T.R. 124.*

I

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Des procédures sont instituées sous le régime de l'article 129 du Code dans les cas où un employé a refusé de travailler en raison d'un danger allégué dans le lieu de travail et où l'agent de sécurité détermine par la suite qu'il n'existe aucun danger. L'employé peut demander que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui doit sans délai examiner les circonstances de la décision et les motifs qui la sous-tendent, puis la confirmer ou formuler les directives appropriées auprès de l'employeur.

I-2 La tâche de prendre des décisions dans les affaires régies par l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, cependant, la Commission a été appelée à se pencher sur une affaire qui avait été entendue au cours de l'exercice précédent, mais dans laquelle aucune décision n'avait été prise.

I-3 Le 25 février 2000, deux agents de correction travaillant à l'établissement Kent, un pénitencier à sécurité maximale, avaient invoqué leur droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du Code. Le 7 mars 2000, un agent de sécurité a déposé un rapport, qui a été transmis à la Commission le 6 avril 2000. Les gardiens avaient donné deux raisons pour lesquelles ils avaient refusé d'accompagner un détenu. D'une part, ils estimaient que le détenu lui-même posait un risque immédiat compte tenu de ses antécédents, puisqu'il s'était échappé à deux reprises et avait été soumis à une surveillance étroite pour risque de suicide pendant un certain temps au cours de son

incarcération au centre correctionnel de Kamloops. D'autre part, le détenu en question, un homme à la stature imposante, était doté d'une très grande force physique. L'arbitre n'a vu aucune faute dans la décision du directeur de ne pas autoriser la délivrance d'armes à feu, puisqu'il aurait pu en résulter un plus grand danger. Il semble que le directeur et l'agent négociateur se soient attardés surtout à l'utilisation d'une arme à feu comme unique solution envisagée pour éliminer les difficultés que posait l'accompagnement de ce détenu. La preuve a révélé que les menottes et les entraves fournies ne convenaient peut-être pas dans ce cas. L'arbitre a conseillé aux parties de recourir au Comité conjoint de la sécurité et de la santé au travail et peut-être aussi à d'autres groupes de remue-méninges formés d'un personnel intéressé et possédant des connaissances, pour étudier la question de la manière la plus sûre d'accompagner ces détenus. La décision de l'agent de sécurité a été confirmée dans l'affaire *Hovey c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)* (dossier de la Commission 165-02-217).

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

I-4 Sous le régime de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie de cas où l'on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un employé au motif que ce dernier s'est prévalu des droits prévus dans la partie II du Code.

I-5 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a traité 16 plaintes à cet effet. L'une d'entre elles, qui avait été déposée au cours de l'exercice précédent, a fait l'objet d'une audience complète, et une décision devrait être rendue au cours du prochain exercice financier. Une autre plainte a été retirée avant l'audience. Six dossiers sont tenus en suspens puisque les séances de médiation se poursuivent, et une autre affaire devrait faire l'objet d'une médiation au cours du prochain exercice financier. Les sept autres plaintes doivent être entendues dans le cadre d'une audience au cours du prochain exercice.

APPENDICE

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique

2 Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent

3 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur — Employeur : Conseil du Trésor

4 Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur : Employeurs distincts

5 Unités de négociation

6 Griefs renvoyés à l'arbitrage du 1er avril 1998 — 31 mars 2003

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des pilotes fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIPE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO–SACC–CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
APC	Agence Parcs Canada
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada

OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada 1er avril 2002 – 31 mars 2003

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Droit Recherche Sciences appliquées et génie Services de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Navigation aérienne	Association des pilotes fédéraux du Canada
Services correctionnels	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN
Radiotélégraphie	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Service extérieur	Association professionnelle des agents du Service extérieur
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publiqueContrôle de la circulation

Unité de négociation	Agent négociateur
	aérienne Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIOANLE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Traduction Achat et approvisionnement Catégorie technique Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie du soutien administratif	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur - Administration des programmes et Tous les employés désignés comme agents des programmes de subventions - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services financiers - Services d'information Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégories du soutien administratif - BFC Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton Catégories du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
et de l'exploitation - BFC Valcartier	
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)
(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Informatique	
Médecine vétérinaire	

Unité de négociation	Agent négociateur
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)	
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

2

Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
1er avril 2002 – 31 mars 2003

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Alliance de la Fonction publique du Canada	141 453	32
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	41 074	18
Association des employé(e)s en sciences sociales	8 116	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5 612	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 729	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 235	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	1 110	1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 077	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 014	1
Guilde de la marine marchande du Canada	950	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	643	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	615	1
Asociation des pilotes fédéraux du Canada	459	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	404	4

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	347	3
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	327	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	151	1
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	121	2
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)	106	1
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	102	1
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	62	1
Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	36	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	29	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	27	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	10	1
TOTAL	209 240	89

3

Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur: Conseil du Trésor) 1er avril 2002 – 31 mars 2003

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	27 831	3 500	31 331	11,17
AFPC	4	88 377	4 508	92 885	4,85
APASE	1	1 077	46	1 123	4,10
ACCTA	1	10	3	13	23,08
FIOE (section locale 2228)	1	1 110	32	1 142	2,8
GMMC	1	950	49	999	4,9
CUAG	1	36	0	36	0,00
ACECM	1	62	0	62	0,00
CEMTCM	1	643	0	643	0,00
CMTCM (Esq.)	1	615	0	615	0,00
AESS	1	8 116	442	8 558	5,16
SCEPT	1	1 014	38	1 052	3,61
TCA-Canada, section locale 2182	1	327	20	347	5,76
APFC	1	459	56	515	10,87
AGFFP	1	2 729	256	2 985	8,58
APCMC	1	151	2	153	1,31
UCCO-SACC-CSN	1	5 612	515	6 127	8,41
TOTAL	25	139 119	9 467	148 586	6,37

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts) 1er avril 2002 – 31 mars 2003

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFPC	2	124	19	143	13,29
SGCT	1	127	8	135	5,93
SCFP (section locale 2656)	2	121	20	141	14,18
TOTAL	5	372	47	419	11,22
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFPC	4	1 603	13	1 616	0,80
AECR	7	2 235	50	2 285	2,19
TOTAL	11	3 838	63	3 901	1,61
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL[1]					
AFPC	2	334	8	342	2,34
TOTAL	2	334	8	342	2,34
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	160	5	165	3,03
TOTAL	2	160	5	165	3,03
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES[2]					
AFPC - BFC Bagotville	2	34	0	34	0,00
STUAC (section locale N° 175) - BFC Borden	1	210	1	211	0,47
STUAC (section locale 1518) - BFC Comox	1	74	0	74	0,00
TUAC (section locale 401) - BFC Edmonton	1	135	0	135	0,00
STUAC (section locale 1518) - BFC Esquimalt	1	95	1	96	1,04

[1] Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

[2] Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
AFPC - BFC Gagetown	1	15	1	16	6,25
STUAC (section locale n° 864) - BFC Gagetown	1	42	1	43	2,33
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57	0,00
STUAC (section locale n° 864) - BFC Greenwood	1	95	1	96	1,04
STUAC (section locale 864) - BFC Halifax	1	210	3	213	1,41
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188	0,00
AFPC - BFC Montréal	1	86	0	86	0,00
STUAC (section locale 1400) - BFC Moose Jaw	1	27	1	28	3,57
STUAC (section locale N° 175) -BFC North Bay	1	38	0	38	0,00
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
STUAC (section locale N° 175) -BFC Ottawa	1	85	0	85	0,00
SESSH (section locale 261) - QGDN Ottawa	1	29	0	29	0,00
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72	1,39
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165	0,61
UTACM (section locale 832) - BFC Shilo	1	102	0	102	0,00
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17	0,00
STUAC (section locale N° 175) - BFC Trenton	1	71	0	71	0,00
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187	1,07
UTAC (section locale 832) - BFC 17e Escadre, Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107	0,93
TOTAL	29	2 144	14	2 158	0,65
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA					
AFPC	1	26	0	26	0,00
TOTAL	1	26	0	26	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	1	339	22	361	6,09
AFPC	1	27	3	30	10,00
TOTAL	2	366	25	391	6,39

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	2	2 280	0	2 280	0,00
TOTAL	2	2 280	0	2 280	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	1	102	29	131	22,14
IPFPC	1	147	9	156	5,77
TOTAL	2	249	38	287	13,24
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE					
AFPC	1	379	86	465	18,49
TOTAL	1	379	86	465	18,49
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
IPFPC	3	1 510	73	1 583	4,61
AFPC	1	3 686	79	3 765	2,10
TOTAL	4	5 196	152	5 438	2,84
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA					
AFPC	1	39 165	1 264	40 429	3,13
IPFPC	1	9 520	240	9 760	2,46
TOTAL	2	48 685	1 504	50 189	3,00
AGENCE PARCS CANADA					
PSAC	1	5 072	141	5 213	2,70
TOTAL	1	5 072	141	5 213	2,70
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS					
AFPC	1	1 150	65	1 215	5,35
TOTAL	1	1 150	65	1 215	5,35
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ					
AFPC	1	205	0	205	0,00
TOTAL	1	205	0	205	0,00
TOTAL	**66**	**70 456**	**2 148**	**72 604**	**2,96**

5

Unités de négociation
1er avril 2002 – 31 mars 2003

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production et de la réparation des navires (Est)	62		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	10		ACCTA
Droit	94		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	8 116		AESS
Électronique	1 110		FIOE (section locale 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	1 085		AFPC
Enseignement universitaire	151		APCMC
Gestion financière	2 729		AGFFP
Navigation aérienne	459		APFC
Officiers et officières de navires	950		GMMC
Radiotélégraphie	327		TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 699		IPFPC
Réparation des navires (Est)	643		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	615		CMTCM (Esq. (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	7 611		IPFPC
Services correctionnels	5 612		UCCO-SACC-CSN
Services de l'exploitation	10 634		AFPC
Service extérieur	1 077		APASE
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	36		CUAG
Services des programmes et de l'administration	66 759		AFPC
Services de santé	1 691		IPFPC
Services techniques	9 899		AFPC
Systèmes informatiques	10 559		IPFPC
Traduction	1 014		SCEPT

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Vérification, commerce et achat	5 177		IPFPC
		139 119	
Employeur : Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	379		AFPC
		379	
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	147		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	102		AFPC
		249	
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	117		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	8		SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	113		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	7		IPFPC
Catégorie technique	127		SGCT
		372	
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	26		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 420		IPFPC
Bibliothéconomie	71		IPFPC
Catégorie de l'exploitation			
- surveillants	6		AECR
- non-surveillants	104		AECR
Catégorie du soutien administratif	522		AECR
Catégorie technique	1 133		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	278		AECR
Services administratifs	166		AECR
Services d'information	108		IPFPC
Traduction	4		IPFPC
		3 838	
Employeur : Centre de sécurité des télécommunications			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 150		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
		1 150	
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada[1]			
Groupe Professionnels de la vérification	193		AFPC
Groupe Soutien à la vérification	141		AFPC
		334	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie de l'administration et du service extérieur	110		AFPC
Catégorie du soutien administratif	50		AFPC
		160	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes[2]			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville	43		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden	210		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox	74		STUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	135		TUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	95		STUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown	42		STUAC (section locale n° 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay	57		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood	95		STUAC (section locale n° 864)

[1] Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

[2] Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	201		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	86		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	27		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	85		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	102		UTACM (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71		STUAC (section locale N° 175)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	29		SESSH (section locale 261)
		2 134	
Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada			
Catégorie du soutien administratif	29		AFPC
		29	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif	213		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
		213	
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières			
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	339		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	27		AFPC
		366	
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques			
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	1 133		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	1 427		AFPC
		2 560	
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	885		IPFPC
Informatique	118		IPFPC
Médecine vétérinaire	507		IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 686		AFPC
		5 196	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Agence Parcs Canada			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	5 072		AFPC
		5 072	
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada			
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	39 165		AFPC
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	9 520		IPFPC
		48 685	
Totaux		209 856	

6

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1998 - 31 mars 2003

	Questions d'interprétation al. 92(1)*a*)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)*b*) et *c*)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 2003				
	20 943	11 129	661	32 733